



Camera di Commercio  
Salerno

**DELIBERAZIONE N. 156 ADOTTATA DALLA GIUNTA CAMERALE  
NELLA SEDUTA DEL 27 DICEMBRE 2013**

**Relatore: Il Presidente**

**Oggetto Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 di cui al D.lgs. 198/2006**

Il Presidente ricorda che, le amministrazioni pubbliche, sono tenute come disposto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246) ad adottare un proprio Piano triennale delle azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo (delibera Civit n. 22/2011).

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* anche conosciuto come *"Testo Unico del Pubblico Impiego"* (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 *"Disciplina delle attività delle consiglieri e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive"* introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il citato D.Lgs. n. 198/2006 riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto a *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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.

La norma chiarisce tra l'altro, che la mancata adozione del piano in argomento comporta come sanzione per l'amministrazione inadempiente il divieto di assunzione di nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si*



Camera di Commercio  
Salerno

*impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"* .

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, l'articolo 21 della citata L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" .

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)"* esplicita, al punto *"3.2 Compiti"*, che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.



Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In linea con la predetta prescrizione è stato formalmente istituito il Comitato Unico di Garanzia per questa Camera di Commercio, con determinazione n.569 in data 23 dicembre 2013.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2013-2015 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano.

In particolare modo 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 - mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio.

Si ritiene, pertanto, che l'atto proposto tracci le linee programmatiche previste dalla Direttiva del 23 luglio 2007 e serva quale strumento prodromico alla futura attività del CUG che potrà proporre ogni eventuale riferimento attuativo/integrativo del Piano citato.



**Camera di Commercio  
Salerno**

Per quanto innanzi illustrato il Relatore propone l'approvazione dell'allegato schema di "Piano triennale delle Azioni Positive".

## LA GIUNTA

Udito il Relatore;

Vista la legge 29/12/1993 n. 580 e smi;

Visto il D.Lgs. 30 marzo, n. 165 e smi

Visto il D.Lgs. 29/10/2009 n. 150;

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 ed in particolare l'articolo 48 che prevede la redazione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la legge n. 125/1991;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183 ed in particolare l'articolo 21;

Vista la deliberazione del Consiglio camerale n. 9 del 13 settembre 2013 con la quale è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il Piano triennale delle Azioni Positive di cui al D.lgs. 198/2006 riportato in allegato alla presente proposta;

Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del procedimento, dr.ssa Emilia DE LUCA, nonché Capo Servizio AA.GG. e del Personale, in ordine alla sola legittimità dell'istruttoria stessa;

Visto il parere favorevole espresso dal Vice Segretario Generale Vicario - Dirigente dell'AREA I "FINANZE AFFARI GENERALI e GESTIONE RISORSE UMANE", dr. Antonio LUCIANI, in ordine alla legittimità dell'istruttoria stessa;

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Generale, dr. Raffaele DE SIO, il quale, dopo aver verificato la rigorosa osservanza di tutte le condizioni di legittimità inerenti all'adozione del presente



**Camera di Commercio  
Salerno**

Verbale XIX del 27 Dicembre 2013

provvedimento, assumendo in relazione alla propria funzione la responsabilità circa gli effetti che l'atto proposto è chiamato a produrre;

Presenti e votanti n. 5 componenti;

Ad unanimità di voti palesemente espressi.

### **DELIBERA**

- di considerare la premessa narrativa quale motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;
- di adottare l'allegato piano triennale delle azioni positive della Camera di Commercio di Salerno 2013 - 2015, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 48 del D.lgs. 198/2006, dando mandato al Segretario Generale di darne attuazione;
- che presso l'Ufficio Gestione Organizzazione e Sviluppo delle risorse umane saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.
- di informare il personale dell'avvenuta adozione del presente piano;
- che sarà trasmesso ai soggetti indicati nell'articolo 48 del D.lgs. 198/2006;
- di pubblicare il presente piano anche nella parte specifica del sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparenza".

La presente deliberazione, sottoscritta con firma digitale ai sensi del Dlgs n.82/2005 e smi, è esecutiva, in virtù dell'art.4 della legge 29/12/1993, n.580, come modificato dall'art. 1, comma 4 del D. Lgs. 15 febbraio 2010, n. 23 e sarà affissa nell'Albo camerale informatico per la pubblicazione, ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/09.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Raffaele DE SIO)

**IL PRESIDENTE**  
(Guido ARZANO)



**Camera di Commercio  
Salerno**

**ALLEGATO ALLA DELIBERA della GIUNTA CAMERALE N. 156 DEL 27 DICEMBRE 2013  
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013 -2015**

### Introduzione

L'ente, con l'adozione e la stesura del "Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015", auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015 della Camera di Commercio di Salerno potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.



### Quadro normativo

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 Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Salerno.

Il D.Lgs n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.lgs n.196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, 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.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. 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. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione della Camera Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Salerno vede un'adeguata presenza femminile, per questo 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. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione camerale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### Il contesto interno della Camera di Commercio di Salerno

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2013-2015 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.

Alla data del 02.01.2013 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Salerno è pari a 85 unità, di cui 36 donne e 49 uomini così articolato:

	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	DIRIGENTI
UOMINI	2 (100%)	4 (80%)	19 (44%)	20 (65 %)	4 (100%)
DONNE		1 (20%)	24 (56%)	11 (35%)	
TOTALE	2 (100%)	5 (100%)	43 (100%)	31 (100%)	4 (100%)

Analizzando la distribuzione del personale nelle diverse categorie, le categorie più basse (A e B) sono a predominanza maschile, nella categoria media (C) si attesta la superiorità femminile; mentre nella categoria più alta (D) predominano gli uomini, e anche nella qualifica dirigenziale sono tutti uomini.

### Anzianità di servizio

	Fino a 10 anni di servizio	Da 11 a 20 anni di servizio	Da 21 a 30 anni di servizio	Più di 30 anni di servizio
--	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------



**Camera di Commercio  
Salerno**

Verbale XIX del 27 Dicembre 2013

<b>UOMINI</b>	<b>12 (55 %)</b>	<b>30 (68 %)</b>	<b>2 (25 %)</b>	<b>5 (45 %)</b>
<b>DONNE</b>	<b>10 (45%)</b>	<b>14 (32 %)</b>	<b>6 (75 %)</b>	<b>6 (55%)</b>
<b>TOTALE</b>	<b>22 (100%)</b>	<b>44 (100%)</b>	<b>8 (100%)</b>	<b>11 (100%)</b>

**Funzionari con incarico di Alta Professionalità/Posizione organizzativa**

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>Alta professionalità</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Posizione organizzativa</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Composizione Rappresentanze Sindacali - R.S.U.**

	<b>UNITA'</b>	<b>PERCENTUALE</b>
<b>UOMINI</b>	<b>3</b>	<b>60 %</b>
<b>DONNE</b>	<b>2</b>	<b>40 %</b>
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Attribuzione indennità specifiche responsabilità**

	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria D</b>
<b>UOMINI</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>DONNE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

**Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio di Salerno.**

**PARI OPPORTUNITA' E UGUAGLIANZA SUL LAVORO - BENESSERE ORGANIZZATIVO**

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.

Al fine di rimuovere eventuali aspetti discriminatori, con delibera di Giunta n. 35 del 18 marzo 2013, l'ente ha aggiornato il proprio sistema di



**Camera di Commercio  
Salerno**

valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza, così come indicato nel punto "IV POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE" let. d) della Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Funzione Pubblica.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ente è impegnato a garantire il migliore reinserimento lavorativo, presso la propria unità lavorativa, del personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi di maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa tramite affiancamento del responsabile del servizio o da persona delegata anche tramite la frequenza di apposite iniziative formative.

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Tiene conto delle esigenze di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, 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.

Il Segretario Generale nella seduta di contrattazione decentrata del 16 novembre 2010, ha sottoscritto con la R.S.U il progetto sperimentale sul telelavoro.

Ad oggi ne usufruiscono n. 2 dipendenti di categoria C, assegnati all'ufficio del registro imprese.

Con deliberazione n.25 del 4 marzo 2013, la Giunta camerale verificata la crescente complessità istituzionale, ha approvato, la nuova struttura organizzativa della Camera, adeguandola alle nuove esigenze normative, organizzative, tecnologiche, economico-finanziarie oltre al contesto fortemente innovativo e dinamico nel quale si trova a svolgere la propria attività, sono stati individuati, nell'ottica di un riassetto complessivo delle competenze attribuite alle Aree dirigenziali, i Servizi all'interno delle suddette Aree.

Ha ridefinito i profili professionali dei propri dipendenti per una gestione e sviluppo delle risorse umane basato sulle competenze anche al fine di valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori così come richiamato nel punto "III Organizzazione del lavoro" let. c) della Direttiva 23/05/2007 sopra richiamata.

Infatti, il progetto si prefigge la riduzione di costi e recupero di efficienza sui cui basare nuove funzioni al servizio delle imprese. In stretta connessione con le esigenze del sistema imprenditoriale cui le Camere di Commercio sono chiamate per fine istituzionale a fornire sostegno, sono stati ipotizzati una riorganizzazione dei servizi ed un complessivo riordino degli assetti tradizionali, al fine di rendere possibile lo svincolo degli Enti camerali dal consueto riferimento al territorio provinciale attraverso l'individuazione di criteri e logiche di aggregazione di natura prevalentemente economica.



Ai sensi del D.lgs 81/2008 e s.m.i. l'ente ha realizzato nel corso del 2012 le seguenti iniziative formative:

- corso addetti primo soccorso - aggiornamento - per un totale di 4 ore coinvolgendo n. 30 dipendenti di cui n. 11 femmine e 19 maschi;
- corso addetti alla prevenzione antincendio - aggiornamento - per un totale di 8 ore coinvolgendo n. 35 dipendenti di cui n. 13 femmine e 22 maschi;
- corso di formazione per un totale di 2 ore per i dipendenti immessi in ruolo tramite procedura di mobilità coinvolgendo n. 10 dipendenti di cui n. 6 femmine e 4 maschi;
- consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di genere, ed in relazione allo stress lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RPP), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del medico del lavoro. Questa Camera, già dal 2010, ha iniziato a lavorare alla realizzazione di un progetto "promozione della salute" orientato a prevenire le patologie di maggiore evidenza sociale (stress, ipertensione, patologie cardiovascolari).

Per la realizzazione dello stesso si è proceduti a nominare una psicologa, dott.ssa Carla Milanese, la quale avendo notevole esperienza nella verifica dei rapporti interpersonali, familiari anche con ascolto attivo, ha organizzato nel 2013 degli incontri con tutto il personale camerale, nel corso dei quali ha distribuito ed illustrato dei questionari per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato.

Dall'analisi dei suddetti dati non sono state evidenziate particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un profilo di pericolo basso.

Nel 2014 saranno comunicate al tutto il personale le modalità operative dell'attività d'incontro e consulenza individuale che la suddetta psicologa fornirà al personale che volontariamente ne farà richiesta.

A proposito di valutazione di rischi, si rileva anche la formazione specifica, all'interno dell'Ente delle figure della sicurezza, come previsto dalla vigente normativa, nonché lo svolgimento di corsi di formazione in materia per tutto il personale;

### **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, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- l'istituto 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 svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;

- 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli: nella seduta di contrattazione decentrata del 26 aprile 2010 l'Ente con la RSU hanno ritenuto opportuno, per



**Camera di Commercio  
Salerno**

un'applicazione uniforme dell'istituto, procedere ad una elencazione esaustiva dei casi da ammettere;

- un'ampia fascia di **flessibilità di orario** in entrata ed 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.

#### **SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI**

- **cassa mutua**

L'ente ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi oneri. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati di vari settori al fine di fare ottenere vantaggi economici o altro genere ai dipendenti.

- **borse di studio**

Da anni la Camera di Commercio assegna agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, borse di studio al fine di riconoscere e favorire l'impegno ed il merito fin dall'età scolare.

- **parcheggio**

L'ente permette l'utilizzo del cortile al fine del parcheggio delle auto dei dipendenti.

- **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, ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

#### **INTERVENTI DIRETTI AGLI STAKEHOLDERS**

- **Comitato Imprenditorialità Femminile**

Costituito nel 1999 dalla Camera di Commercio di Salerno, il Comitato provinciale per l'imprenditorialità femminile si propone di favorire l'autoimpiego, la formazione e l'informazione delle donne del salernitano, promuovendo azioni positive in materia di pari opportunità dirette alla creazione di nuova imprenditorialità e alla qualificazione delle donne imprenditrici. Come per i 100 analoghi Comitati presso gli Enti camerali di quasi tutte le province italiane, i compiti del Comitato di Salerno spaziano dalla promozione della cultura d'impresa e dal monitoraggio delle realtà



imprenditoriali femminili all'attivazione di iniziative per lo sviluppo, la formazione e la qualificazione delle donne d'impresa, per facilitarne l'accesso al credito e per il loro inserimento in ogni settore dell'economia provinciale.

*Il Comitato ospita al suo interno le rappresentanti dei settori sensibili e strategici del sistema economico provinciale sia del primario, dell'industriale che del terziario e del terziario avanzato. Le varie componenti pertanto provengono dal mondo imprenditoriale, da quello associativo, bancario e sindacale con lo scopo di promuovere la cultura di impresa fra le donne e di valorizzarne le capacità imprenditoriali.*

In linea con gli obiettivi della Camera di Commercio di Salerno, hanno elaborato le relative attività annuali:

- "Il microcredito per le nuove imprese femminili del territorio salernitano": La Camera di Commercio di Salerno per l'anno 2012, nell'ambito dell'iniziativa, ha stanziato l'importo di € 154.000,00 finalizzato alla costituzione di un apposito fondo di garanzia presso i Confidi operativi in provincia di Salerno. Il predetto fondo è stato utilizzato sui microcrediti erogati da intermediari finanziari e dalle banche a favore di PMI femminili di nuova costituzione;
- Una pubblicazione "analisi strutturale delle ditte individuali femminili nel salernitano" indaga specificatamente la struttura e le dinamiche proprie della forma giuridica della ditta individuale che sicuramente rappresenta, nella provincia salernitana come nel resto del Paese, la modalità di "fare impresa" più diffusa, indipendentemente dal genere,
- VI Edizione del premio "Venere d'Oro": allo scopo di diffondere la cultura d'impresa tra le donne e valorizzare l'imprenditoria femminile, è assegnato un premio ad imprese femminili della provincia di Salerno che si siano distinte per almeno uno dei seguenti motivi:
  - a) aver favorito la crescita dell'occupazione femminile;
  - b) aver realizzato un'idea imprenditoriale innovativa dal punto di vista organizzativo e/o tecnico produttivo;
  - c) aver svolto attività di ricerca funzionale allo sviluppo della propria realtà aziendale;
  - d) aver compiuto azioni particolarmente rilevanti per l'internazionalizzazione;
  - e) aver adottato strumenti di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia.



**Camera di Commercio  
Salerno**

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 - 2015**

La Camera di Commercio di Salerno intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente non ha potuto prescindere dal particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review).

Per tale ragione le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle 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 ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Per il triennio 2013-2015 la Camera di Commercio di Salerno prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento -obiettivi -azioni.

### **Obiettivi generali**

Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne ed uomini;

Garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

Tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;

Favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle specifiche condizioni di uomini e donne;

Favorire le politiche di conciliazione tra esigenze di vita familiare, personale e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione le diversità all'interno dell'Ente, armonizzandole con le esigenze dell'organizzazione.



### Obiettivi specifici

**1. Obiettivo:** diffondere con semplicità ed immediatezza tra i dipendenti notizie ed informazioni relativi alla realtà camerale utili ad accrescere la consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità, anche in collaborazione con il CUG.

**Interventi da realizzare:** uso costante dei mezzi di comunicazione disponibili, come la posta elettronica ed il sito web istituzionale, implementando, in particolare, l'uso dell'intranet camerale, invitando anche i dipendenti ad esprimere opinioni e suggerimenti che potranno a loro volta costituire obiettivi da realizzare.

- creazione di un indirizzo email: [cug@sa.camcom.it](mailto:cug@sa.camcom.it) (alias per tutti i membri, effettivi e supplenti, del CUG) al quale ogni lavoratrice o lavoratore dell'ente possa inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte dello stesso personale, in modo da potere garantire una risposta in tempo reale alle eventuali problematiche emerse ed un aggiornamento adeguato e condiviso del piano triennale delle azioni positive in ottica di miglioramento continuo;

**Indicatori di risultato:**  $\frac{\text{n}^\circ \text{ di comunicazioni trasmesse ai dipendenti}}{\text{n}^\circ \text{ di comunicazioni ricevute}} > 1$

**2. Obiettivo:** sviluppo di iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla partecipazione della componente femminile, per assicurare al personale uguali opportunità di crescita professionale, ivi compreso il personale delle categorie più basse.

**Interventi da realizzare:** approvazione del piano annuale della formazione, con attenzione allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, nonché organizzazione prioritariamente di corsi di formazione in loco, con docenti sia esterni che interni; possibilità di partecipare a corsi di formazione con modalità web conference o video conference, in modo da ridurre le necessità di allontanamento dalla propria abitazione/sede.

**Indicatori di risultato:**

$\frac{\text{n}^\circ \text{ unità di personale che hanno partecipato ad almeno due corsi di formazione}}{\text{n}^\circ \text{ unità di personale}} = 80\%$

$\frac{\text{n}^\circ \text{ unità di personale}}{\text{n}^\circ \text{ unità di personale}} = 100\%$

$\frac{\text{corsi di formazione partecipati dai dipendenti}}{\text{corsi di formazione previsti}} = 100\%$

**3. Obiettivo:** individuare le soluzioni possibili per consentire la conciliazioni degli orari di lavoro con gli impegni di famiglia e di vita.

**Interventi da realizzare:** gestione flessibile dell'orario di lavoro, tenendo conto di eventuali specificità delle situazioni rappresentate dal singolo dipendente, tramite ad. esempio, personalizzazione dell'orario e concessione di part-time anche per un periodo definito (ove compatibile con il Regolamento e le previsioni di legge) e analisi dell'attuale orario di lavoro: maggiore flessibilità in entrata/uscita al fine di favorire modalità





**Camera di Commercio  
Salerno**

organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro e di realizzare una migliore modulazione dell'orario di lavoro volta a conciliare i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;

Adozione del Piano triennale per l'utilizzo del telelavoro.

Favorire il reinserimento delle/dei dipendenti in caso di congedi ed aspettative di lunga durata.

Studio di fattibilità per proporre servizi per dipendenti con esigenze di cura familiare, con la finalità di ridurre le assenze per motivi familiari: convenzioni con asili nido, scuole materne, spazi bimbi e centri estivi.

**Indicatori di risultato:**

n° di richieste avanzate dai dipendenti =

n° di soluzioni individuate

**4. Obiettivo:** ricognizione sull'attuale livello di benessere organizzativo per individuare eventuali interventi migliorativi.

**Interventi da realizzare:** realizzazione di indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente, in collaborazione con il CUG.

- predisposizione e somministrazione di un questionario a tutto il personale sul benessere organizzativo;

- convenzioni con strutture sportive e/o con enti formativi/culturali per il recupero psico-fisico e per ridurre lo stress lavorativo e con professionisti (psicologi) per facilitare la comunicazione e l'acquisizione dei comportamenti organizzativi nell'ambiente di lavoro;

- convenzioni con strutture sanitarie per esecuzione screening sanitari preventivi periodici.

**Indicatori di risultato:**

realizzazione dell'indagine entro il termine previsto;

n. dei dipendenti partecipanti

**5. Obiettivo:** Risparmio economico e miglioramento del clima aziendale

**Interventi da realizzare :** creazione di un mercatino camerale, tramite l'utilizzo di strumenti informatici, quali e-mail o schede compilabili, attraverso i quali i dipendenti possano mettere nella rete interna la propria richiesta o offerta di beni; creazione di una banca dati di baby sitters e badanti per l'assistenza familiare

**Indicatori di risultato:** n. offerte di beni

n. dei dipendenti partecipanti

**6. Obiettivo:** diffondere una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, prendendo a riferimento un quadro di valori che conduca alla realizzazione di un ambiente di lavoro tale da assicurare a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, e nel contempo, contribuire alla competitività e al successo dell'impresa.



**Interventi da realizzare:** adozione della Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

**Indicatori di risultato:** realizzazione degli interventi entro il termine del 31.12.2014

**7. Obiettivo:** consolidare l'operatività del Comitato per l'imprenditoria femminile, attraverso una particolare attenzione alle iniziative intraprese ed alla loro piena divulgazione.

**Interventi da realizzare:** implementare e promuovere le azioni per lo sviluppo e il sostegno dell'imprenditorialità femminile e per la diffusione della cultura della pari opportunità, in collaborazione con altre istituzioni del territorio; promozione del tema della pari opportunità nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti esterni, ad esempio ai fini della nomina di Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali al fine di tenere conto della presenza di genere nella proposta di nomina

**Indicatori di risultato:**

n° seminari sull'imprenditoria femminile = 2

**8. Obiettivo:** Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente attraverso la promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna

**Interventi da realizzare:** sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti

dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro.

**Indicatori di risultato:** numero delle donne in maternità  
soluzioni adottate