

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano delle Azioni Positive viene redatto in relazione alle norme vigenti che ne prevedono l'adozione.

In particolare, vengono qui richiamate:

- la Legge n. 125/1991, che reca le "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- il D.Lgv. n. 29/1993, sostituito dal D.Lgv n. 165/2001, che fissa le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgv. n. 196/2000, che introduce per le pubbliche amministrazioni piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro o nel lavoro di uomini e donne.
- il D.Lgv. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246", che esplicita fra i destinatari anche le Camere di Commercio e fissa la nozione giuridica di "azioni positive", descrivendole come quelle misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, anche con il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- la Direttiva del 23/5/2007, che disegna le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", ed è emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione sentito il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, alla luce della Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo n. 2006/54/CE;
- il D.Lgv. n. 81/2008, secondo cui andranno valutati 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, ecc.;
- il D.Lgv. n. 150/2009, che nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Inoltre, prevedendo l'art. 7, 1° comma, che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo*", delinea nuove prospettive di implementazione di azioni positive volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori, garantendo pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi inscindibili in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, di produttività e di appartenenza dei lavoratori medesimi;
- la Legge 4/11/2010, n. 183, intervenuta nel tema de quo, apportando modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgv. n. 165/2001, finalizzate al benessere dei lavoratori ed all'eliminazione di discriminazioni nelle Pubbliche amministrazioni.

In particolare,

- l'art. 7 ha introdotto l'ampliamento delle garanzia ad ogni forma di discriminazione che possa discendere da qualsiasi fattore di rischio, 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'ordine 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 Pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*";
- l'art. 21, ha istituito 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 unico organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, costituiti in applicazione della contrattazione

collettiva dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni". La connessa Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri denominata Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG esplicita i compiti che tale organismo esercita: compiti propositivi, consultivi e di verifica che si traducono nella funzione di contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e, quindi, l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo a principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.

CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive per il periodo 2015-2017, non può prescindere dall'analisi della situazione e delle caratteristiche del personale in servizio presso l'Ente. A questo scopo, si illustrano di seguito i dati più significativi in ottica di genere.

Al 1° gennaio 2015, il personale della Camera di Commercio di Frosinone è di n. 52 unità, delle quali n. 27 (52%) donne e n. 25 (48%) uomini.

Delle 52 unità totali di personale, n. 49 unità (il 94%) prestano servizio a tempo pieno, mentre n. 3 unità (il 6%) sono state autorizzate a svolgere il servizio part-time.

Non sono, invece, presenti dipendenti che attuano il telelavoro.

Per quanto riguarda i rapporti sindacali, la composizione della R.S.U. è perfettamente paritaria:

	Componenti R.S.U.
UOMINI	2 (50%)
DONNE	2 (50%)
Totale	4

In relazione agli Istituti a sostegno della maternità e della disabilità, appare importante esporre la situazione riguardante la fruizione, da parte dei dipendenti, dei congedi parentali retribuiti usufruiti dai genitori dei figli fino a 12 anni di età, come previsto dal D.Lgv. n. 151/2001, nonché di quelli previsti dall'art. 42 del Decreto stesso, per i genitori dei figli con handicap grave:

	Congedo parentale figli fino 12 anni	Congedo figli con handicap grave	Totale
UOMINI	0	1 (4%)	1
DONNE	3 (11%)	0	3
Totale	3	1	4

Dei permessi retribuiti per malattia dei figli di età inferiore ai tre anni, nel 2015 ha fruito soltanto n. 1 unità (donna), mentre nessuna unità ha fatto ricorso ai permessi non retribuiti per malattia dei figli di età superiore ai tre anni.

Per ciò che attiene al grado di responsabilità all'interno della struttura interessa si evidenzia, in riferimento al genere, la situazione della titolarità delle Posizioni organizzative:

	Posizioni Organizzative
UOMINI	3 (60%)
DONNE	2 (40%)
Totale	5

Altro dato che si ritiene di dover sottolineare è la distribuzione, fra genere e categorie, delle indennità per specifica responsabilità, spettante secondo le condizioni previste dal CCNL applicato al personale non dirigente:

	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Totale
UOMINI	8	10	1	19 (46%)
DONNE	7	9	6	22 (54%)
Totale	15	19	7	41

Nel 2015, l'età media del personale dipendente è di 50 anni; leggermente inferiore per le donne (49 anni) e superiore per gli uomini (53 anni).

Situazione un po' diversa, nelle cifre, per i titolari di Posizione Organizzativa, tra i quali l'età media è di 54 anni, con una differenziazione di genere, però, maggiore rispetto al dato di tutto il personale: 58 anni per le donne e 51 per gli uomini.

Degna di nota, poi, appare la circostanza che, del totale dei lavoratori, soltanto 16 unità (il 31%) risiedono nel comune capoluogo, in percentuale perfettamente divisa 50% e 50%, fra uomini e donne; mentre, tra i residenti fuori comune (il 69% del personale) è maggiore la percentuale delle lavoratrici donne (37%), rispetto agli uomini (32%).

Il 46% del personale è in possesso della laurea e, rispetto alle diverse carriere, la distribuzione del personale laureato è la seguente:

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	100%	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100%	100%
NON DIRIGENTI	40%	52%

Anche la formazione - professionale e culturale - del personale, è stata curata dall'Ente in modo da perseguire, oltre all'aggiornamento tecnico-operativo, anche l'offerta di strumenti personali per la migliore gestione dei rapporti interni ed esterni ed il miglioramento della comunicazione, finalizzata alla maggiore efficacia dell'attività lavorativa. Per la formazione, l'Ente ha impegnato il personale interno in un totale di 1.618 ore, così distribuite:

	Ore	Media pro capite
UOMINI	716	30
DONNE	902	33
Totale	1.618	63

AZIONI POSITIVE

La Camera di Commercio di Frosinone con il presente Piano intende proseguire le azioni già poste in essere nel tempo e che hanno caratterizzato positivamente la gestione del lavoro all'interno dell'Ente medesimo. Tali azioni, indirizzate al perseguimento del benessere organizzativo, andranno integrate con ulteriori azioni che - tenendo conto dei risultati raggiunti, nonché del particolare contesto interno ed esterno - siano destinate ad agevolare la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, la valorizzazione della diversità quale valore distintivo, l'integrazione dei lavoratori disabili e dei lavoratori svantaggiati che assistono familiari disabili.

Inoltre, e sempre in risposta alle esigenze nascenti dalla riorganizzazione del sistema camerale, le azioni previste dal Piano sono state calibrate sulla base della loro economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo, ovvero a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente Piano, nonché della sua valenza triennale, l'Ente ritiene opportuno sviluppare, inoltre, modalità che permettano il migliore raccordo tra il presente Piano ed il Piano della performance, al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate alla concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgv. n. 150/2009.

Come risulta dalle rilevazioni statistiche di cui sopra, l'organizzazione interna dell'Ente conta su una equilibrata consistenza di genere e di età dei dipendenti.

Tale equa distribuzione ha consentito, nel tempo, lo sviluppo più ampio delle azioni intraprese, non dovendosene privilegiare alcune rispetto ad altre.

Nello specifico, le azioni poste in essere sono destinate:

1) ad assicurare la pari opportunità ed uguaglianza sul lavoro e perseguire o migliorare il benessere organizzativo, eliminando e prevenendo discriminazioni

Già da anni, la politica di gestione delle risorse umane dell'Ente è basata sulla valutazione e sul riconoscimento di competenze e merito, ispirandosi a principi di parità e nel rispetto dei criteri di trasparenza, imparzialità e buon andamento.

La Camera di Commercio di Frosinone ha annualmente realizzato le indagini sul benessere organizzativo, sulla base delle indicazioni e mediante l'uso degli strumenti operativi forniti dalla CIVIT (oggi A.N.AC.). Tali indagini sono state realizzate in modo da garantire la più ampia partecipazione possibile, adottando il sistema della rilevazione on line che ha garantito anche il più totale anonimato; la percentuale dei dipendenti che ha risposto è stata di circa il 60%, nel complesso in linea con le politiche volte al benessere organizzativo. La presenza di notazioni negative è stata bassa e, comunque, non ha mai riguardato situazioni di discriminazioni di genere e/o di età.

In questo ambito, l'Amministrazione ha da sempre attribuito alla formazione un alto valore strategico al fine dello sviluppo e della valorizzazione del personale. È per questo che il piano di formazione predisposto ogni anno ha tenuto conto sia delle esigenze specifiche dell'Ente, sia di quelle emerse dai dipendenti, consentendo identiche possibilità di accesso e fruizione, favorendo per questo azioni formative in sede o in videoconferenza per agevolare quei lavoratori per i quali sarebbero risultati difficoltosi – in relazione alla situazione personale e familiare – gli spostamenti, anche non molto lontani, fuori sede;

In relazione al punto, si sottolinea, inoltre, come non siano state rilasciate nel triennio segnalazioni né dal CUG, né direttamente dall'Ente, circa eventuali discriminazioni legate al genere, all'età, alla disabilità o ad altro aspetto e situazione potenzialmente discriminante;

2) a fornire servizi ed approntare benefici diretti ai dipendenti

Sono diversi i servizi offerti e i benefici apportati, ad opera dell'Ente, ai dipendenti.

Innanzitutto, all'interno della Camera di Commercio di Frosinone, è stata da molti anni istituita una Cassa Mutua fra i dipendenti, amministrata autonomamente dagli organismi che gli stessi hanno eletto e formato. Come dal relativo atto istitutivo, la Cassa Mutua gestisce le risorse finanziarie cui l'Ente ha concorso e le utilizza per il soccorso e il ristoro dei dipendenti nelle ipotesi dal medesimo previste.

Ogni anno, poi, la Camera di Commercio assegna agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti, borse di studio di diverso importo, secondo l'ordine degli studi (secondario di primo grado, secondario di secondo grado, universitario); il riconoscimento è volto a premiare l'impegno e a favorire la cultura del merito fin dall'età scolare.

La sede attuale dell'Ente è fornita di locali sottostanti adibiti a parcheggio, liberamente utilizzati a titolo gratuito, sia da parte dei dipendenti che degli utenti;

3) a mettere in atto interventi diretti agli *stakeholders*

L'attività del Comitato Imprenditorialità Femminile si incentra da sempre sulla diffusione e sulla qualificazione dell'imprenditorialità femminile della Provincia.

In tale ambito, sono poste in essere le azioni derivate dagli atti programmatici predisposti appositamente dagli organi di governo dell'Ente.

Oltre a ciò, numerose altre azioni sono pensate in funzione del rilancio del territorio e della partecipazione di tutti i soggetti istituzionali e quelli a carattere associativo.

Pertanto, anche per il triennio 2015-2017, la Camera di Commercio di Frosinone si vede impegnata ad intervenire nei diversi ambiti di azione, con obiettivi specifici, predisposti nei confronti dei dipendenti, delle imprese e dei partner istituzionali e di rete.

AZIONI SPECIFICHE

Obiettivo 1 - PERSONALE DIPENDENTE

Promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Incrementare il benessere organizzativo

A – Formazione e aggiornamento

A.1 Svolgimento di attività formative in loco o in video conferenza, al fine di contenere gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro

Soggetti interessati U.F. Personale, P.O., Responsabili di U.F.

Tempi A decorrere dal 2015 e per tutto il triennio

Indicatori Numero delle iniziative formative in sede o in video conferenza in rapporto al totale delle iniziative formative finanziate dal budget della formazione

Risultato atteso Conciliare le attività professionali e quelle familiari, azzerando o riducendo i tempi ed i costi per spostamenti dalla sede

A.2 Programmazione di attività formative di gruppo e/o individuali dirette a migliorare la comunicazione e la gestione dello stress al fine di migliorare il benessere organizzativo, in linea con il percorso intrapreso negli anni precedenti

Soggetti interessati Segreteria Generale, U.F. Personale

Tempi A decorrere dal 2015 e per tutto il triennio

Indicatori Numero delle iniziative formative riguardanti direttamente il benessere organizzativo in rapporto al totale delle iniziative formative finanziate dal budget della formazione

Risultato atteso Migliorare il clima lavorativo e i rapporti interpersonali fra i dipendenti e fra dipendenti ed utenti

B – Organizzazione del lavoro e azioni volte a conciliare i tempi vita-famiglia-lavoro

B.1 Analisi e monitoraggio, mediante apposito questionario delle esigenze dei lavoratori e valutazione delle esigenze emerse, al fine di correggere eventuali problemi rilevati in tema di parità e pari opportunità (flessibilità di orario, mobilità interna, ecc.)

Soggetti interessati Tutto il personale

Tempi Annuale

Indicatori Questionari proposti *on line*

Risultato atteso Elaborazione dei dati emersi nei questionari compilati e restituiti dal personale allo scopo di mettere in atto le opportune azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo

B.2 Analisi della normativa vigente, nonché di circolari, direttive e, sentenze, in materia di congedi parentali e di articolazione dell'orario di lavoro, per favorire modalità organizzative che consentano di coniugare al meglio la produttività, l'efficienza, l'efficacia, e la flessibilità sul luogo di lavoro

Soggetti interessati U.F. Personale, CUG

Tempi Annuale

Indicatori Predisposizione di relazioni in caso di variazioni

Risultato atteso Applicazione aggiornata della normativa e ricerca di opzioni applicative delle stesse che coniughi le esigenze del personale e degli utenti, favorendo il personale che si trova in situazione di svantaggio fisico, familiare, sociale o che svolge attività meritorie (volontariato, protezione civile, ecc.)

B.3 Studio e predisposizione di piani e strategie per l'utilizzo del telelavoro

Soggetti interessati	U.F. Personale, P.O., Responsabili di U.F.
Tempi	A partire dal 2015
Indicatori	Azioni realizzate/Proposte applicative avanzate
Risultato atteso	Analisi normativa e la valutazione del contesto lavorativo specifico, per la determinazione di vincoli di carattere organizzativo, tecnico ed economico. Individuazione di possibili progetti operativi di telelavoro e attivazione degli indispensabili approfondimenti tecnici volti a verificare ed adeguare la strumentazione informatica.

B.4 Attivazione di ulteriori forme di flessibilità oraria o di "personalizzazione" dell'orario di servizio, anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari necessità

Soggetti interessati	Segreteria Generale, U.F. Personale
Tempi	A decorrere dal 2015
Indicatori	Relazioni delle domande e verifica dei presupposti e della fattibilità delle eventuali ulteriori forme di flessibilità
Risultato atteso	Mettere l'Ente in grado di aderire alle esigenze particolari e/o contingenti dei lavoratori in condizioni svantaggiate, senza che questo pregiudichi l'efficienza organizzativa e funzionale, nell'ottica del sostegno ai dipendenti e dell'eliminazione di potenziali diminuzioni degli standard di produttività

B.5 Miglioramento delle azioni e delle attività poste in atto per garantire la sicurezza sul lavoro, in particolare in ottica di genere ed in relazione allo stress lavoro correlato, in collaborazione con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Soggetti interessati	Provveditorato, R.L.S.
Tempi	A partire dal 2015 e, preferibilmente, in occasione delle periodiche attività di revisione/aggiornamento del documento di valutazione dei rischi
Indicatori	Apposita sezione del questionario sul benessere organizzativo dedicato al tema dell'attenzione dell'Amministrazione alla sicurezza sul lavoro e allo stress correlato; valutazione degli aspetti legati alla parità di genere, all'interno del documento di valutazione dei rischi
Risultato atteso	Effettuazione, all'interno delle attività per la sicurezza sul lavoro, della valutazione del rischio da stress lavoro correlato

C – Informazione e comunicazione

C.1 Condivisione del materiale informativo aggiornato, sull'argomento delle pari opportunità e sulla parità di genere, nonché sulle opportunità di partecipazione a progetti speciali interni, attraverso i canali informativi a disposizione dell'Ente

Soggetti interessati	Segreteria Generale, P.O., Addetto stampa, CUG
Tempi	Senza soluzione di continuità
Indicatori	Tempestività nell'aggiornamento del materiale informativo
Risultato atteso	Miglioramento della comunicazione interna, trasparenza e pari opportunità

Obiettivo 2 – IMPRESE

Favorire la parità e le pari opportunità nel mondo delle imprese della Provincia

D.1 Consolidare le attività poste in essere dal Comitato Imprenditoria Femminile	
Soggetti interessati	Segreteria Generale, Comitato Imprenditoria Femminile, U.F. Agricoltura, Credito, Imprenditoria Femminile
Tempi	Dal 2015, ogni anno del triennio
Indicatori	Numero di iniziative realizzate nell'anno dal comitato Imprenditoria Femminile
Risultato atteso	Favorire l'imprenditorialità femminile su tutto il territorio della Provincia

Obiettivo 3 - PARTNER ISTITUZIONALI E DI RETE

Ampliare la collaborazione della Camera di Commercio di Frosinone con i partner di rete e con tutti gli altri *stakeholders* locali (Enti, Istituzioni, Associazioni di categoria, Comunità, ecc.), allo scopo di promuovere e sostenere la cultura e le iniziative in materia di parità e pari opportunità, nonché di valorizzazione della differenziazione di genere

E.1 Realizzare e promuovere adeguatamente le iniziative a sostegno dello sviluppo dell'imprenditoria femminile sul territorio locale e della diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità nelle realtà produttive	
Soggetti interessati	Segreteria Generale, Comitato Imprenditoria Femminile, U.F. Agricoltura, Credito, Imprenditoria Femminile
Tempi	Dal 2015, in relazione ai programmi predisposti dagli Organi di governo
Indicatori	Numero di iniziative realizzate e promosse nell'anno
Risultato atteso	Sviluppo e sostegno delle attività imprenditoriali femminili e diffusione della cultura di parità e pari opportunità

E.2 Sensibilizzazione in materia di pari opportunità, agli organismi collegiali, alle Commissioni, ai Comitati cui l'Ente partecipa, al fine di esprimere designazioni e/o nomine rispondenti al principio di parità di genere	
Soggetti interessati	Segreteria Generale, U.F. coinvolte nelle relative procedure
Tempi	A decorrere dal 2015
Indicatori	Documentazione prodotta, in tal senso, dall'Ente

Risultato atteso	Aumento nel numero delle componenti femminili in Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali per quanto riguarda la rappresentanza dell'Ente negli stessi
-------------------------	--

CONCLUSIONI

Il presente Piano ha valenza triennale, dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017. Durante tutto l'arco del periodo, l'Ente avrà cura di raccogliere suggerimenti, recepire osservazioni, registrare pareri e indicazioni, per ogni possibile soluzione di problematiche riscontrate da parte del personale dipendente e/o da parte dell'utenza coinvolta, al fine di adeguare/aggiornare il piano medesimo alla successiva scadenza.

Dovrà essere cura dei Dirigenti e dei Responsabili dei Servizi e delle Unità Funzionali (assieme al C.U.G., la R.S.U. ed il R.L.S.) monitorare l'applicazione del presente piano, proponendo all'Ente gli eventuali cambiamenti ritenuti necessari o opportuni, nell'arco del triennio di validità.

In particolare, il C.U.G. predisporrà, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale relativa all'anno precedente, analizzando l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e/o psicologiche sul luogo del lavoro, ai sensi della Direttiva del 4 marzo 2011 fornita dai Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione e Innovazione; tale relazione sarà trasmessa agli Organi di governo e al Segretario Generale.

Il presente Piano, dopo l'approvazione da parte della Giunta camerale, è trasmesso al C.U.G., alla R.S.U., all'O.I.V. e a tutto il personale dipendente. Esso, inoltre, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.