



## **PIANO TRIENNALE (2013-2015) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'** *(approvato con deliberazione n.5/47 del 28.5.2013)*

### **Introduzione**

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 (Codice delle pari opportunità) impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano triennale delle azioni positive.

Ai sensi della citata normativa le finalità del Piano sono preliminarmente quelle di *“assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono di realizzare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

La nozione giuridica di azioni positive viene chiarita dall'art. 42 del citato decreto legislativo, laddove si precisa che, esse sono da intendersi tutte quelle 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.

L'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, apportando modifiche all'articolo 7 del d.lgs. 165/2001 ha previsto l'ampliamento delle garanzie legate al genere, ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da fattori quali l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, disabilità e lingua, estendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Lo stesso articolo 21, amplia decisamente la nozione di azioni positive, che non saranno volte solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma che potranno essere finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi, consentendo come risultato riflesso un miglioramento delle prestazioni lavorative degli stessi.

In particolare la legge n. 183/2010 all'articolo 57 prevede che il Comitato delle pari opportunità sia sostituito dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il C.U.G. esercita, nell'ambito delle proprie funzioni, compiti propositivi (predisposizione del piano delle azioni positive, promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione), consultivi (pareri su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione sulle questioni della formazione del personale e sui criteri di valutazione del personale) e di verifica.

Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione e nelle materie di competenza va consultato preventivamente.

La Camera di Commercio di Avellino, in ossequio alle disposizioni legislative succitate, ha provveduto a costituire il Comitato unico di garanzia con determinazione dirigenziale n. 330 del 12 dicembre 2012.

Il CUG si compone di quattro membri effettivi di cui tre sono donne, mentre dei quattro membri supplenti due sono donne e due uomini. Il CUG nel mese di marzo 2013 ha approvato il Regolamento recante le modalità del suo funzionamento e lo ha inviato al Segretario generale della Camera di Commercio per la pubblicazione sul sito web camerale e per la nomina del segretario del Comitato Unico, alla quale si è provveduto con determinazione n. 99 del 27 marzo 2013.

### **Il contesto della Camera di Commercio di Avellino**

Punto di partenza imprescindibile per qualsiasi attività di pianificazione è l'analisi della situazione e delle caratteristiche del personale in servizio presso la Camera di Commercio di Avellino.

Di seguito vengono illustrati alcuni dati significativi aggiornati al 31.12.2012.

Il personale della Camera è costituito da 41 dipendenti - oltre il Segretario Generale unico Dirigente - così suddivisi per categoria:

Personale di categoria D n. **13 di cui 6 donne e 7 uomini**;

Personale di categoria C n. **8 donne e 6 uomini**;

Personale di categoria B n. **4 donne e 7 uomini**;

Personale di categoria A n. **1 donna e 2 uomini**.

La situazione attuale mostra una superiorità della categoria C che occupa il 35% del personale, il restante 31% appartiene alla categoria D, il 27% alla categoria B ed il 7% appartiene alla categoria A.

La ripartizione del personale per età e per anzianità di servizio denuncia un progressivo invecchiamento della forza – lavoro camerale:

Età compresa tra i 30-39 n. **4 dipendenti**;

Età compresa tra i 40-49 n. **13 dipendenti**;

Età compresa tra i 50-59 n. **19 dipendenti**;

Età 60 e più anni n. **6 dipendenti**;

Nessun dipendente ha meno di 30 anni, oltre la metà del personale camerale è ultracinquantenne, la fascia più consistente è quella dei dipendenti compresi tra 50 – 59.

Di conseguenza è alta la anzianità di servizio:

Anzianità di servizio tra 0-5 n. **5 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 6-10 n. **1 Dipendente**;

Anzianità di servizio tra 11-15 n. **3 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 16-20 n. **8 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 21-25 n. **9 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 26-30 n. **8 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 31-35 n. **2 Dipendenti**;

Anzianità di servizio tra 36-40 n. **2 Dipendenti**;

Anzianità di servizio oltre i 41 n. **3 Dipendenti**.

Per quanto concerne il titolo di studio associato al genere la situazione dei dipendenti camerali è la seguente:

Scuola dell'obbligo **2 uomini ed 1 donna**;

Media Superiore **15 uomini e 13 donne**;

Laurea **6 uomini e 5 donne**.

Tenendo conto della distinzione del personale per genere si registra un sostanziale equilibrio nel livello di formazione scolastico tra donne e uomini.

Delle tre posizioni organizzative previste dalla pianta organica due sono ricoperte da donne.

Per quanto concerne l'utilizzo dei congedi parentali, nell'anno 2012 dei tre dipendenti che ne hanno usufruito due sono donne.

Per quanto riguarda le giornate lavorative dedicate alla formazione professionale dei dipendenti, nel 2012 si registrano 56 giornate di formazione svolte dagli uomini a fronte delle 48 giornate svolte dalle donne.

## **Azioni positive già intraprese dalla Camera di Commercio di Avellino**

I percorsi che regolano l'assunzione e lo sviluppo di carriera sono basati unicamente sulle competenze, sull'esperienza e sul merito, ispirandosi a principi di pari opportunità e concorsualità, che garantiscono la selezione dei più capaci, nel pieno rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

L'Ente ha individuato nella formazione il metodo principale per lo sviluppo e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In questo senso ed in ragione delle varie strutture organizzative, garantendo uguali possibilità per i dipendenti, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati, favorendo la formazione in sede o in videoconferenza anche per agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede per ragioni familiari.

La Camera di Commercio di Avellino, condividendo le tutele riconosciute dall'ordinamento, concede i congedi e i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, consentendo ai lavoratori e alle lavoratrici, compatibilmente con le esigenze di servizio, di fruire delle ferie spettanti in maniera dilazionata o concentrata in determinati periodi dell'anno, in ordine alle varie esigenze familiari.

Negli anni sono state adottate misure per favorire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro per andare incontro ai bisogni familiari dei dipendenti.

Nella gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti che svolgono le funzioni di portineria è possibile uno scambio nel rispetto delle esigenze di servizio.

Da tempo si cerca di indirizzare l'utenza della Camera di Commercio ad una fruizione telematica dei servizi offerti, garantendo in questo modo un accesso senza limiti di tempo e di orario.

Per i servizi che invece necessitano della presenza negli uffici camerali, è stata incrementata la possibilità di effettuare prenotazioni personalizzate, e nel corso degli anni sono stati ampliati gli orari di sportello anche alle ore pomeridiane.

## **Piano triennale della Camera di Commercio di Avellino**

Con il presente Piano delle azioni positive la Camera di Commercio di Avellino intende avviare una sinergica azione volta alla rimozione degli impedimenti che di fatto inibiscono la completa realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nella redazione del Piano non si è potuto prescindere dalla prima necessità che si impone con evidenza in questo momento storico per le pubbliche amministrazioni, ovvero la spending review. Per tale esigenza le azioni contenute nel Piano sono state valutate anche in relazioni ai costi.

La seconda necessità è il perseguimento della soddisfazione dei dipendenti, attraverso una cura delle esigenze dei medesimi, nella convinzione che tutto questo giovi all'amministrazione in termini di produttività e qualità del lavoro reso.

Considerato che oggi per il pubblico impiego da anni vige un regime di blocco stipendiale, si è cercato di conseguire la soddisfazione del lavoratore dando adeguato risalto alle esigenze di conciliazione tra il lavoro e la famiglia, tema molto complesso, articolato ed in costante evoluzione, che non è limitato soltanto al numero di ore lavorate, ma alle modalità di organizzazione del lavoro, alla cultura aziendale ed agli eventuali servizi attivabili per venire incontro alle esigenze dei lavoratori.

Il Piano, conformemente al dettato legislativo, ha un contenuto programmatico triennale.

Gli obiettivi che la Camera di Commercio di Avellino intende realizzare attraverso il presente piano sono:

- a) promuovere l'eliminazione delle disparità di trattamento di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso la formazione;
- c) superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse non sono rappresentate a sufficienza;
- e) consentire, attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro un migliore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- f) orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi, per migliorare i servizi e la qualità del lavoro;
- g) comunicare e promuovere la cultura di genere;
- h) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di discriminazioni;
- i) promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Per operare in tale direzione, il Piano individua le seguenti azioni da svilupparsi lungo il triennio di programmazione 2013-2015

### **Anno 2013**

- 1) valutazione delle azioni positive già intraprese;
- 2) monitoraggio dei dati di genere, attraverso una rielaborazione dei dati già in possesso, nonché di eventuali comunicazioni in merito della C.U.G. riferite a forme di discriminazione, violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;
- 3) diffusione tra il personale dipendente di materiale informativo sulle pari opportunità;

- 4) inserimento delle politiche di genere nel Piano della Performance;
- 5) approntamento di un'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web camerale.

#### **Anno 2014**

- 1) monitoraggio sul reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per maternità, malattia o aspettativa;
- 2) monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35 c.3 lett. e) del citato d.lgs.;
- 3) adozione di raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana.
- 4) attivazione di un indirizzo di posta elettronica esclusivo per il CUG.

#### **Anno 2015**

- 1) monitoraggio delle iniziative intraprese negli anni precedenti;
- 2) promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini attraverso la diffusione di materiale informativo;
- 3) effettuazione di iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità;
- 4) monitoraggio sul richiamo espresso nei bandi e concorsi indetti dalla Camera al rispetto delle norme sulle pari opportunità;
- 5) realizzazione di materiale informativo ed illustrativo delle iniziative assunte dalla Camera nel triennio 2013-2015.

In relazione alla realizzazione delle azioni positive su descritte verrà svolto semestralmente un monitoraggio dello stato dell'arte con il coinvolgimento diretto del C.U.G., nella ferma convinzione che un ambiente di lavoro in cui i dipendenti non sono discriminanti, vengono compresi ed aiutati a conciliare i propri doveri d'ufficio con quelli familiari, sono aiutati nella crescita e nell'aggiornamento professionale nonché incentivati a progredire in termine di carriera, rappresenti una condizione ottimale per accrescere quantitativamente e qualitativamente i risultati delle attività svolta, con conseguente miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'immagine e del prestigio della Camera di Commercio di Avellino.