



DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 50 DEL 04/06/2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020. APPROVAZIONE.

Sono presenti:

num	Componente	settori e ambiti di rappresentanza	presente	assente
1	PORRECA Fabio – Presidente	settore Servizi alle Imprese	X	
2	DE FILIPPO Giuseppe – Vice Presidente	settore Agricoltura	X	
3	ANGELILLIS Luigi	settore Industria	X	
4	CARRABBA Raffaele	settore Agricoltura		X
5	LA TORRE Lucia Rosa	settore Commercio	X	
6	MERCURI Giorgio	settore Cooperazione	X	
7	ROSIELLO Paolo	settore Turismo		X
8	SCHIAVONE Filippo	settore Agricoltura	X	
9	TROMBETTA Salvatore Antonio	settore Artigianato	X	

E' altresì presente il Collegio dei Revisori dei Conti come segue:

Componenti		presente	assente
Dr.ssa LEONE Raffaella	Presidente del Collegio dei Revisori	X	
Dr. LAPALORCIA Antonello	Revisore		X
Dr. RUSSO Massimo	Revisore	X	

Funge da Segretario il Dott. Giuseppe SANTORO, Segretario Generale f.f. dell'Ente, assistito per la verbalizzazione dalla dott.ssa Ivana Valerio, individuata ai sensi della deliberazione di Giunta n. 32 del 10/04/2018.

Riferisce il Presidente.

Il D.Lgs n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” come integrato dal d.lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE”, all’art. 48 obbliga le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali ad adottare piani di azioni positive di durata triennale volti alla rimozione di eventuali ostacoli alla piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, fermo l’obbligo di cui all’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 concernente la costituzione del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.



Benché l'interpretazione letterale della norma non appare riferirsi a tutte le pubbliche amministrazioni, si ritiene che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, la predisposizione del piano in oggetto sia quanto meno opportuna stante l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Sulla materia sono intervenuti molteplici provvedimenti e direttive – tra cui: direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le pari opportunità il 23 maggio 2007, Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 04/03/2011 – tutti tesi a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro..

L'adozione del piano è, quindi, un atto dovuto in quanto l'inadempimento comporterebbe l'impossibilità di procedere a qualsiasi forma di assunzione giusto il rinvio all'art. 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, operato dal citato art. 48 del d.lgs. n. 198/2006,

LA GIUNTA

UDITA la relazione del Presidente;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198 /2006 concernente la redazione di un piano triennale di azioni positive per la parità tra uomini e donne;

VISTO l'allegato piano triennale per le azioni positive in materia di parità tra uomini e donne;

DATO ATTO che il predetto Piano sarà portato a conoscenza degli organismi indicati al citato art. 48 per eventuali osservazioni ed integrazioni;

a voti unanimi dei presenti espressi per appello nominale

DELIBERA

di approvare il Piano Triennale per le Azioni Positive per il triennio 2018/2020 nel testo allegato.

IL SEGRETARIO
(dott. Giuseppe Santoro)

Firmato digitalmente ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005

IL PRESIDENTE
(dott. Fabio Porreca)

Firmato digitalmente ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005

Visto per la regolarità contabile
Il responsabile gestione finanziaria e programmazione
(dott. Luigi Di Pietro)

Firmato digitalmente ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Foggia (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano continua il suo impegno nel 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 presente Piano Triennale di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Foggia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Anche 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, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Il D. Lgs. n. 150/2009, 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 che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 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. n. 165/2001.

Prevedendo lo stesso art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 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.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze. Il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Tra le finalità del CUG c'è quella 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. Tali finalità si traducono 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 di Foggia opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione 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).

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020.

La Camera di Commercio di Foggia 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. n. 150/2009.

L'organizzazione dell'Ente Camerale vede una forte 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.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1:

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

Azione:

- Supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

Obiettivo 2:

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di



lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dal regolamento interno.

- Agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.
- Prevedere il ricorso al telelavoro, con le modalità e le condizioni di cui al "Piano per l'Utilizzo del Telelavoro", 2018-2020 approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 279 del 27/11/2017.

Obiettivo 3:

Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.

Azione:

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning.
L'Ente, infatti, attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, approvando annualmente un piano di formazione che concilia le esigenze dell'amministrazione e dei propri dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4:

Salute e benessere organizzativo.

Azioni:

- Valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito nella struttura da parte dei dipendenti attraverso la somministrazione di questionari e adozione delle relative iniziative informative e formative.

Obiettivo 5:

Comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di pari opportunità.

Azioni:

- Affinché ogni lavoratrice o lavoratore dell'Ente possa inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati, in modo da poter garantire una risposta alle eventuali problematiche emerse ed un aggiornamento adeguato e condiviso del piano triennale delle azioni positive in ottica di miglioramento continuo, verrà creato un indirizzo e-mail, accessibile a tutti i membri effettivi del CUG.

CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata per il triennio 2018-2020.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.



Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione del presente piano. Gli stessi soggetti si riservano di proporre all'amministrazione eventuali aggiornamenti nel corso del triennio.

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 04/03/2011 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.

Successivamente all'approvazione, tale piano sarà condiviso con tutto il personale, l'OIV e sarà pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.