



**Camera di Commercio  
Cosenza**



**Piano triennale di azioni positive  
2014-2016  
(art. 48 D. Lgs. 198/2006)**

<b>REV. 0</b>	<b>APRILE 2014</b>
<b>PREDISPOSTO</b>	<b>SERVIZIO 1 – AFFARI GENERALI E SERVIZI DI SUPPORTO</b>
<b>DIREZIONE E VERIFICA</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE – ROMEO</b>
<b>CONSULTAZIONE</b>	<b>RSU – CUG – CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ</b>
<b>APPROVATO</b>	<b>DETERMINAZIONE COMMISSARIALE N. 29 DEL 12.5.2014</b>
<b>RESTITUZIONE DEI RISULTATI</b>	<b>SITO – PERSONALE CAMERALE - SINDACATI</b>



## Sommario

<u>INTRODUZIONE .....</u>	<u>4</u>
<u>IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA.....</u>	<u>6</u>
<u>ATTIVITÀ SVOLTE .....</u>	<u>10</u>
<u>ELEMENTI IN INGRESSO.....</u>	<u>11</u>
<u>AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2014-2016.....</u>	<u>12</u>
<u>Obiettivo 1: SOSTENERE 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.....</u>	<u>12</u>
<u>Obiettivo 2: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI CURA DELLA FAMIGLIA.....</u>	<u>12</u>
<u>Obiettivo 3: OSSERVARE IL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO.....</u>	<u>12</u>
<u>OBIETTIVO 4 – FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI A CORSI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE INTERNI ED ESTERNI.....</u>	<u>13</u>
<u>Obiettivo 5: GARANTIRE SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO.....</u>	<u>13</u>
<u>Obiettivo 6: PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....</u>	<u>13</u>
<u>CONCLUSIONI.....</u>	<u>14</u>



***“Scopo del diritto della non discriminazione è  
garantire a tutti gli individui di accedere  
in modo equo e paritario  
alle opportunità offerte dalla società”***

Manuale di diritto europeo della non discriminazione, Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali; Corte europea dei diritti dell'uomo–Consiglio d'Europa

## INTRODUZIONE

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Cosenza 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”.

In particolare l'art. 48 prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui le Camere di Commercio, predispongano *“piani 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”*.

L'importanza delle pari opportunità è strettamente collegata al tema del miglioramento della Pubblica amministrazione e della qualità dell'azione della stessa, come ricorda 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: *“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”*.

Tale connubio viene evidenziato in maniera esplicita con il D. Lgs. n. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, 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 comprenda, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Di conseguenza anche le delibere emanate dalla Civit (oggi Anac) al fine di agevolare e guidare il percorso di adeguamento delle pubbliche amministrazioni al nuovo ciclo della performance hanno



## Piano triennale di azioni positive 2014-2016

ribadito l'importanza delle pari opportunità quale "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).

Contestualmente, anche il concetto di pari opportunità è stato progressivamente esteso dal solo ambito delle opportunità di genere a differenti sfere della vita sociale dei cittadini e dei lavoratori, come attestano anche le modifiche introdotte dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 al D. Lgs. n. 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 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".

Sempre nello stesso articolo viene evidenziata anche la stretta relazione tra pari opportunità e benessere organizzativo: "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".

Ne consegue che la Camera di commercio di Cosenza, nel percorso intrapreso fin dalla propria istituzione verso il miglioramento continuo e l'eccellenza, intende procedere nell'attuazione del proprio ciclo performance dando l'adeguato risalto alle interconnesse tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, evidenziando in tale sede le attività messe in campo e quelle da implementare in relazione al primo tema, nel triennio 2014-2016.

Nell'ottica di una sostanziale partecipazione di tutti gli attori coinvolti e di una proficua collaborazione con tutti i soggetti impegnati nel miglioramento dell'attività amministrativa, lo stesso Piano è condiviso con il Comitato unico di garanzia e con la Rappresentanza sindacale unitaria.



## IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

Tra le Camere di Commercio Italiane la CCIAA di Cosenza è una delle più complesse. Ad oggi la Camera è in gestione straordinaria a cura di Commissario di nomina regionale.

E' da rilevare che, nel contesto di un territorio provinciale caratterizzato ancora dalla prevalenza maschile relativamente al mercato del lavoro ed al mondo imprenditoriale, dal punto di vista interno la situazione si ribalta con una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di responsabilità nell'organigramma aziendale. Tuttavia, la situazione cambia allorquando si guarda all'organo di indirizzo politico dove, storicamente, la presenza maschile è stata preponderante e spesso esclusiva<sup>1</sup>.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una netta prevalenza femminile.

Sul totale del personale che nel 2013 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 64 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 33 donne, pari al 51,56% sul totale).

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. E' donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente (che dirige anche l'Area 1 ), così come anche il Dirigente dell'Area 2.

---

<sup>1</sup> Al momento gli Organi sono in fase di rinnovo, pertanto non è possibile fornire statistiche sulla loro composizione.



### Composizione del personale Dirigente

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	0	0	0	0	0	0
<b>41-50</b>	2	100	0	0	2	100
<b>Oltre 50 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Totale personale</b>	2	100	0	0	2	100

Sul totale dei 9 Servizi, il personale Responsabile di Servizio (totale 8 persone, ma una detiene 2 servizi) è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (5 donne, di cui una detiene i 2 servizi).

Con l'intento di ampliare il punto di osservazione, di seguito saranno riportate, mediante rappresentazioni tabellari e grafiche, le informazioni relative all'analisi delle risorse umane<sup>2</sup>.

### Composizione del personale di Categoria D

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	3	60	2	40	5	100
<b>41-50</b>	3	60	2	40	5	100
<b>Oltre 50 anni</b>	3	42,86	4	57,14	7	0
<b>Totale personale</b>	9	52,94	8	47,06	17	100
<b>% sul personale complessivo</b>		28,13		25,81		25

<sup>2</sup> La classificazione del personale in: Dirigenti, Funzionari di categoria D, Altre Categorie, è stata adottata nelle rappresentazioni grafiche e tabellari del presente Piano sulla base del format di Relazione sull'attuazione delle misure per la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni di cui alla Direttiva del 23/05/2007 predisposto dal Dipartimento Funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.



Piano triennale di azioni positive 2014-2016

**Composizione del personale di Altre categorie**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	4	57,14	3	42,86	7	100
<b>41-50</b>	4	40	6	60	10	100
<b>Oltre 50 anni</b>	14	50	14	50	28	100
<b>Totale personale</b>	22	48,89	23	51,11	45	100
<b>% sul personale complessivo</b>		68,75		74,19		71,43

Si procede, quindi, con una riflessione di dettaglio in riferimento alla valorizzazione del personale mediante corsi di formazione e progressione di carriera.

La maggior parte dei partecipanti a corsi sono stati uomini (n. 13 uomini/n. 8 donne).

Nel biennio 2012/2013 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione cui ha partecipato il personale di seguito specificato, distinto per genere:

n. 56 ore di formazione a cui hanno partecipato donne e n. 117 ore di formazione a cui hanno partecipato uomini. Come mostra la tabella sottostante:

**Corsi di formazione anni 2012-2013**

	n. di persone	Ore annue per persona			
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Dirigenti</b>		0	0	0	0
<b>Posizioni organizzative</b>		0	0	0	0
<b>Categoria D</b>		4	4	20	42
<b>Altre categorie</b>		4	9	36	75
<b>Totale</b>		8	13	56	117



## ATTIVITÀ SVOLTE

La Camera di commercio fin dalla sua nascita, anche in virtù della composizione del proprio capitale umano, è consapevole che la differenza di composizione sociale rappresenta un valore e non un ostacolo e, pertanto, ha sempre promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti.

Molteplici sono le iniziative che la Camera di commercio attua per promuovere l'economia del territorio presso i propri stakeholders, migliorando la coesione e valorizzando le diverse componenti sociali (giovani, donne, stranieri, ecc.).

Oltre a numerose azioni dirette, altre azioni vengono svolte quotidianamente ed in maniera indiretta (ad esempio sportello per l'informazione e l'assistenza volto all'apertura di nuove imprese o altre iniziative di promozione dell'imprenditorialità), sempre con particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità.

Tra le azioni svolte dall'Ente camerale per favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché per promuovere le pari opportunità, al proprio interno, ricordiamo il sostegno della CCIAA alla Cassa mutua interna. Fra il personale della Camera di Commercio di Cosenza è costituita una Cassa Mutua interna per sostenere i soci in particolari momenti di difficoltà. L'ente camerale sostiene la Cassa mutua, favorendo lo spirito di solidarietà tra il personale.

### - **Comitato unico di Garanzia**

Nell'anno 2013, sono state avviate le procedure per la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in acronimo CUG (previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183), istituito poi presso la Camera di Commercio di Cosenza con D.D. n. 78/2014. Tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. 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 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 dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

## Piano triennale di azioni positive 2014-2016

Nel corso del 2014 il CUG ha predisposto la relazione annuale relativo all'anno 2013 contenente, tra l'altro, alcune proposte di azioni per favorire ulteriormente le pari opportunità.

### - **Informazione pari opportunità sul sito istituzionale della Camera**

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità, e nel rispetto della Direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri del 07.11.2011, l'Amministrazione ha realizzato sul sito istituzionale della Camera un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

### - **Codice di comportamento**

Con D.G. 62/2013, è stato adottato Codice di comportamento ad integrazione e specifica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62/2013, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, e volto a definire i doveri minimi di diligenza, imparzialità, e buona condotta.

Lo stesso, tra i principi generali previsti all'art. 3.1, riporta chiaramente la non discriminazione e le pari opportunità, stabilendo che i destinatari del Codice di comportamento "assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui soggetti coinvolti nell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori".

### - **Formazione**

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi. Per quanto possibile, viene favorita la formazione in sede, in video conferenza o in webconference anche al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a recarsi fuori sede.

### - **Valutazione dei rischi legati allo 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 attraverso la corretta redazione applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.



- **Sistema di valutazione del personale**

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, nel corso del 2011 l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009. Il Sistema è in corso di revisione.

## ELEMENTI IN INGRESSO

Tutte le attività descritte in precedenza hanno fornito e forniscono elementi in ingresso per la programmazione delle future azioni positive volte a favorire le pari opportunità, in particolare si sintetizzano le proposte espresse dal CUG nella relazione relativa all'anno 2013, approvata nel 2014, con l'indicazione del riscontro dell'Amministrazione:

### Proposta CUG

Cassa mutua

Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa

Corso gestione del tempo per lavoratori:

Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti. Si auspica altresì l'adozione dell'orario flessibile.

Asili Nido:

si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale

Personale pendolare:

Sul totale del personale a tempo indeterminato una parte è pendolare; pertanto il Cug evidenzia un margine di miglioramento dell'azione condotta dall'Ente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, da indirizzare a favore del personale pendolare.

Documento valutazione rischi:

si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;



## AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2014-2016

### **Obiettivo 1: SOSTENERE 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**

#### **AZIONI**

Nel corso del triennio 2014-2016 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato.

L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG 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**

Nel triennio 2014-2016 la Camera verificherà la compatibilità di ulteriori strumenti di flessibilità per i lavoratori dipendenti quali: l'orario flessibile, la banca delle ore.

### **Obiettivo 3: OSSERVARE IL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

#### **AZIONI**

Nel corso del triennio l'Ente continuerà a garantire:

- l'esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- il monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e del citato decreto.



## **OBIETTIVO 4 – FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI A CORSI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE INTERNI ED ESTERNI**

### **AZIONI**

Nel corso del triennio si promuoverà una maggiore partecipazione dei dipendenti alle attività formative interne ed esterne anche in modalità web conference.

## **Obiettivo 5: GARANTIRE SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

### **AZIONI**

- **Indagine di benessere**

Proseguirà nel triennio in questione l'impegno della Camera di Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere, garantendo il rispetto delle nuove normative e degli adempimenti previsti dall'ANAC.

- **Sostegno della Camera di commercio alla Cassa mutua interna**

Proseguirà il sostegno dell'ente camerale alla Cassa mutua, favorendo lo spirito di solidarietà tra il personale.

## **Obiettivo 6: PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

### **AZIONI**

- **Codice di comportamento**

Nel corso del 2014 si garantirà la formazione di tutti i soggetti destinatari del Codice di comportamento.



## **RIEPILOGO DEGLI OBIETTIVI**

### **CONCLUSIONI**

Il presente Piano ha durata triennale. Viene preventivamente condiviso con RSU e CUG al fine di integrarlo con eventuali osservazioni.

Dopo l'approvazione il Piano verrà pubblicato all'albo on-line della Camera, sulla rete Intranet e verrà diffuso presso tutti i dipendenti.

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.