

Relazione sulle azioni svolte dall'Ente in materia di pari opportunità e benessere organizzativo anno 2015

Il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 reca il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi dell’art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246; in particolare, l’art. 48 di detto decreto introduce l’obbligo di adozione del Piano Triennale delle azioni positive.

La Direttiva del 23.5.2007, emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, ha ad oggetto “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”.

L’art. 7, comma 1 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, come modificato dall’art. 21, comma 4 della legge 4.11.2010 n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro”), prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne contro ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso, trattamento e condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro; lo stesso articolo stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare e eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

L’art. 57 del medesimo decreto stabilisce misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro, con particolare riferimento alla riserva femminile di almeno un terzo nella composizione delle commissioni di concorso ed alla partecipazione delle lavoratrici a corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’amministrazione interessata all’attività di formazione.

Il primo comma di tale articolo stabilisce l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di costituire al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

Tale articolo prevede la possibilità per le singole amministrazioni di finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

L’art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, avente ad oggetto “azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, dispone che “ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del decreto legislativo 30.3.2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30.3.2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa delle rispettive attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consiglia o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consiglia o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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”.

Si relaziona circa le attività svolte dall'Ente nell'anno 2015 nell'ambito dell'argomento in oggetto.

➤ **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

L'art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183, recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", ha previsto la costituzione, presso tutte le pubbliche amministrazioni e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.).

Il Comitato in questione 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 o da altre disposizioni"*.

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, *"migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori"*.

Con determinazione dirigenziale n. 219 del 9.5.2012, previa richiesta alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative della designazione dei propri componenti all'interno del suddetto Comitato e adozione dell'ordine di servizio n. 43 del 7.12.2011, con il quale l'Amministrazione ha invitato i dipendenti interessati a far parte del Comitato in oggetto a far pervenire per iscritto la propria dichiarazione di disponibilità, è stato costituito il C.U.G., in rappresentanza di tutto il personale dell'Amministrazione, di qualifica dirigenziale e delle categorie, per il periodo di 4 anni decorrente dalla data di adozione del provvedimento.

Con determinazioni del Segretario Generale n. 565 del 7.12.2012 e n. 437 del 7.10.2015, la composizione di detto Comitato è stata modificata, per sostituzione di due componenti.

Il Comitato si è insediato in data 3.7.2012, riunione nel corso della quale ha nominato il Vice Presidente ed ha approvato il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento.

Per l'anno 2015, il Comitato risulta così composto:

Ruolo	Componente titolare	Componente supplente
Presidente	Dr.ssa Laura Capoccello	
Vice Presidente	Sig. Elio Albanese	
Componenti	Dr.ssa Laura Degli Atti	Dr.ssa Marta Pentassuglia
	Sig.ra Gabriella Carrassi	Dr.ssa Manuela Martina
	Sig. Elio Albanese	Sig. Carlo Rollo
	Dr. Stefano A. Ferilli	Dr. Vittorio Savina

	Sig.ra Mirella Corina	Rag. Maurizio Seclì
	Sig.ra Monica Gesmundo	Rag. Giuseppe Costanzo
	Sig.ra M. Rosaria Zacheo	Dr. Luigi Di Terlizzi

E' presente sul sito camerale una sezione dedicata al C.U.G. per la pubblicazione di atti e documenti di interesse, tra cui i verbali delle riunioni; inoltre è presente un account di posta elettronica cug@le.camcom.it per le segnalazioni al C.U.G.

➤ **Formazione specifica**

Con determinazione dirigenziale n. 441 del 12.10.2015 si è autorizzata la realizzazione dell'attività formativa in materia di mobbing, rivolta ai dipendenti della Camera di Commercio di Lecce componenti il Comitato Unico di Garanzia. La formazione, della durata di 12 ore, si è svolta nei giorni 24.11.2015 e 1.12.2015 a cura della società Formazione & Sicurezza, affidataria dell'incarico.

➤ **Adozione Piano triennale delle azioni positive**

Il Piano triennale delle azioni positive vigente per il 2015, previo parere favorevole del C.U.G. e della Consigliera Provinciale di Parità, è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 24 del 6.3.2013.

➤ **Finanziamento azioni positive**

Con determinazione dirigenziale n. 389 del 7.9.2015 si è disposta l'erogazione del contributo a parziale rimborso dei costi sostenuti per la frequenza a centri ricreativi estivi da parte dei figli dei dipendenti della Camera di Commercio di Lecce, di cui al bando approvato con determinazione dirigenziale n. 286 del 7.5.2014.

➤ **Valutazione stress lavoro – correlato**

Con ordine di servizio n. 15 dell'11.11.2015 è stata programmata la valutazione rischio stress lavoro – correlato, a cura dello Psicologo del Lavoro Dr. Guido Scopece.

La valutazione è stata eseguita nelle giornate 17 e 19.11.2015; vi hanno partecipato n. 59 dipendenti. Inoltre, sono state eseguiti n. 6 focus group, al fine di approfondire le problematiche emerse e analizzare le proposte di azioni migliorative.

La relazione conclusiva redatta dal professionista evidenzia i fattori di rischio ed individua le misure di prevenzione; inoltre si riportano le azioni proposte da parte degli stessi dipendenti, rivolte al miglioramento della conciliazione tempi lavoro – famiglia.

➤ **Conciliazione tempi lavoro – famiglia**

E' stato adottato l'ordine di servizio n. 2 del 13.1.2015, con il quale sono stati definiti i criteri di priorità, a norma dell'art. 7 comma 3 D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, per la concessione di particolari forme di flessibilità nei confronti delle unità di personale in situazione di svantaggio personale o familiare.

N. 10 dipendenti, di cui n. 3 uomini e n. 7 donne, sono stati autorizzati a beneficiare di una flessibilità dell'orario di lavoro più ampia rispetto a quella ordinaria, in considerazione delle esigenze personali e familiari rappresentate.

- **Part-time**

Si è proceduto alla revisione delle posizioni di lavoro a tempo parziale esistenti, alla luce dei criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale approvati dalla Giunta camerale con deliberazione n. 192 del 18.12.2014; sono stati adottati tre provvedimenti concernenti la conferma del regime di part-time verticale sussistente, di cui uno con modifica della percentuale della prestazione lavorativa.

- **Telelavoro**

Si è proceduto all'aggiornamento del Piano sull'utilizzo del telelavoro alla luce delle ipotesi di estensione della sperimentazione di attività telelavorabili emerse nel corso dell'indagine realizzata nell'anno 2014.

- **Congedi parentali**

Hanno fruito nel 2015 di congedo parentale, per un totale di n. 68 giorni lavorativi, n. 2 lavoratrici e n. 1 lavoratore.