

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA CAMERALE N. 76 DEL 3 DICEMBRE 2018
"PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 -2021

Introduzione

La Camera di Commercio di Salerno intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire 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 ha tenuto conto dei risultati raggiunti nelle precedenti annualità, nonché del particolare contesto interno ed 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) e soprattutto con l'entrata in vigore dell'articolo 28 del D.L. n. 90/2014 - convertito definitivamente in legge n. 114/2014 che ha stabilito la progressiva riduzione dell'importo del diritto annuale dovuto alle Camere di Commercio.

Per tale ragione le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziative 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. 150/2009.

Il contesto interno della Camera di Commercio di Salerno

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2019-2020 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31.12.2018 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Salerno è pari a 68 unità, di cui 29 donne e 39 uomini così articolato:

	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	DIRIGENTI
UOMINI	1 (100%)	3 (75%)	19 (58%)	17 (65 %)	4 (100%)
DONNE		1 (25%)	14 (42%)	9 (35%)	
TOTALE	1 (100%)	4 (100%)	33 (100%)	26 (100%)	4 (100%)

Analizzando la distribuzione del personale nelle diverse categorie, le categorie più basse (A e B) sono a predominanza maschile, nella categoria media (C) si attesta la superiorità femminile; mentre nella categoria più alta (D) predominano gli uomini, e anche nella qualifica dirigenziale sono tutti uomini.

Anzianità di servizio

	Fino a 10 anni di servizio	Da 11 a 20 anni di servizio	Da 21 a 30 anni di servizio	Più di 30 anni di servizio
UOMINI	4 (40 %)	10 (67 %)	24 (69 %)	5 (62 %)
DONNE	6 (60%)	5 (33 %)	11 (31 %)	3 (38%)
TOTALE	10 (100%)	15 (100%)	35 (100%)	8 (100%)

Funzionari con incarico di Alta Professionalità/Posizione organizzativa

	Uomini	Donne
Alta professionalità	1	1
Posizione organizzativa	1	2

Composizione Rappresentanze Sindacali - R.S.U.

	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	3	60 %
DONNE	2	40 %
TOTALE	5	100%

Attribuzione indennità specifiche responsabilità

	Categoria C	Categoria D
UOMINI	8	14
DONNE	14	7
TOTALE	22	21

LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO PER IL TRIENNIO 2016 -2018

L'organizzazione della Camera Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Salerno vede un'adeguata 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.

PARI OPPORTUNITA' E UGUAGLIANZA SUL LAVORO - BENESSERE ORGANIZZATIVO

I percorsi che regolano l'assunzione e lo sviluppo di carriera sono basati sulle competenze, sull'esperienza professionale e sul merito di ciascun dipendente, ispirandosi, in armonia alle previsioni normative contenute nella Legge n. 125 del 1991 e del D.lgs. n. 165/2001, ai principi di pari opportunità uomo-donna, alla selettività dei dipendenti più capaci nel pieno rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Al fine di rimuovere eventuali aspetti discriminatori, l'Ente ha aggiornato il proprio sistema di valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza, così come indicato nel punto "IV POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE" (let. D) della Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Funzione Pubblica.

Infatti, ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale si tiene conto dell'articolo 2, comma 1 e 2, del regolamento per la valutazione della performance individuale del personale camerale non dirigenziale, oggetto di approvazione dalle delegazioni trattanti nella seduta di CCDI del 21 ottobre 2014.

Il processo di valutazione avviene attraverso la comunicazione iniziale degli obiettivi assegnati, una verifica intermedia in corso d'anno per analizzare lo stato d'avanzamento degli obiettivi e per apportare eventuali correzioni/aggiornamenti, un colloquio finale per la comunicazione al valutato della valutazione della performance individuale. I colloqui possono essere individuali o di gruppo. Tutto il processo di assegnazione obiettivi, verifica intermedia e colloquio finale sarà certificato attraverso apposite schede (anche di carattere elettronico/informatico) a tal fine dedicate. Nelle schede saranno riportate come minimo le seguenti informazioni: obiettivi, indicatori, risultati attesi, firme dei valutatori e dei valutati, valutazione finale.

La valutazione annuale delle prestazioni dei dipendenti è un processo che rientra nella responsabilità dei Dirigenti delle singole Aree o unità organizzative e del Segretario Generale con riferimento al personale collocato nei propri uffici di staff o nei settori alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Le schede di valutazione terranno conto sia degli obiettivi individuali (Indicatori presenti nel Piano della performance ed assegnati agli uffici, oppure, in mancanza, indicatori personalizzati creati dalle schede di rilevazione dei TMU utilizzate, all'interno del Piano della performance, per il monitoraggio degli uffici/servizi della camera) e sia dalla capacità e competenze del singolo dipendente (Qualità delle prestazioni in relazione ai compiti assegnati, Propensione alla collaborazione ed orientamento all'utenza interna ed esterna, Flessibilità operativa ed integrazione nella struttura organizzativa, Livello di corrispondenza delle competenze rispetto alla posizione occupata) Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori,) Livello di autonomia decisionale ed attitudine a prendere l'iniziativa, Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori).

Con deliberazione n.12 del 6 marzo 2017, la Giunta camerale verificata la crescente complessità istituzionale, ha approvato, la nuova struttura organizzativa della Camera, adeguandola alle nuove esigenze normative, organizzative, tecnologiche, economico-finanziarie oltre al contesto fortemente innovativo e dinamico nel quale si trova a svolgere la propria attività, sono stati individuati, nell'ottica di un riassetto complessivo delle competenze attribuite alle Aree dirigenziali, i Servizi all'interno delle suddette Aree.

Ha ridefinito i profili professionali dei propri dipendenti per una gestione e sviluppo delle risorse umane basato sulle competenze anche al fine di valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori così come richiamato nel punto "III Organizzazione del lavoro" let. c) della Direttiva 23/05/2007 sopra richiamata.

Infatti, il progetto si prefigge la riduzione di costi e recupero di efficienza sui cui basare nuove funzioni al servizio delle imprese. In stretta connessione con le esigenze del sistema imprenditoriale cui le Camere di Commercio sono chiamate per fine istituzionale a fornire sostegno, sono stati ipotizzati una riorganizzazione dei servizi ed un complessivo riordino degli assetti tradizionali, al fine di rendere possibile lo svincolo degli Enti camerali dal consueto riferimento al territorio provinciale attraverso l'individuazione di criteri e logiche di aggregazione di natura prevalentemente economica.

Inoltre, con disposizioni di servizio, al fine di favorire la mobilità interna del personale, è stata data attuazione alla periodica rotazione nell'ambito dei servizi dell'Ente per valorizzare adeguatamente le diverse professionalità dei singoli dipendenti e dare attuazione ai principi di cui alla legge n. 190/12.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'Ente si è impegnato a garantire il migliore reinserimento lavorativo, presso la propria unità lavorativa, del personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi di maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa tramite affiancamento del responsabile del servizio o da persona delegata anche tramite la frequenza di apposite iniziative formative.

Con riferimento alle annualità 2016, la realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo è stata realizzata coinvolgendo tutto il personale dell'Ente in servizio.

I principali risultati possono essere nel complesso considerati positivi evidenziando in particolare che:

- Si registra pressoché una stabilità di giudizio in quasi tutte le dimensioni;
- Vengono percepite positivamente la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro correlato; soddisfazione anche per il lavoro svolto, per il gruppo di lavoro e buon senso di appartenenza all'Ente.
- Bassa presenza di situazioni negative quali situazioni di malessere legate allo svolgimento del lavoro, discriminazioni per età, genere e religione.
- Esigenza di investire sull'equità dell'amministrazione, oltre che sulle possibilità di carriera e sviluppo professionale.

Inoltre per quanto concerne le misure in tema di tutela della salute e della sicurezza su lavoro occorre sinteticamente evidenziare:

ANNO 2016:

- visite mediche e gestione della documentazione relativa seguendo i protocolli sanitari definiti in funzione delle mansioni assegnate
- dispositivi di protezione individuale per ispettori metrici
- corso formazione rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- manutenzione dispositivi antincendio
- sopralluoghi sedi staccate sul territorio -
- verifica nelle sedi Camerali di Salerno delle acque destinate al consumo umano - D. Lgs.vo 2-2-2001 n. 31 e s.m.i
- verifiche di cui al D.P.R. n.462/2001 per le sedi Camerali di Salerno degli impianti di messa a terra, dell'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche e dell'impianto elettrico in luogo con pericolo di esplosione
- attività svolta per la realizzazione del progetto della promozione della salute orientato a prevenire le patologie di maggiore evidenza sociale (stress, ipertensione, patologie cardiovascolari), ai sensi della normativa prevista dall'articolo 11 del D.lgs n.81/2008, così come modificato dal D. lgs.vo 3 agosto 2009, n.106 e s. m. ed i., che si occupa delle attività promozionali fase di ascolto volontario e presentazione dei risultati della precedente analisi

ANNO 2017:

- visite mediche e gestione della documentazione relativa seguendo i protocolli sanitari definiti in funzione delle mansioni assegnate
- corso formazione rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- manutenzione dispositivi antincendio compresi gli estintori in dotazione degli ispettori metrici e da conservare all'interno dell'auto
- sopralluoghi sedi staccate sul territorio e sedi dei dipendenti in telelavoro
- verifica nelle sedi Camerali di Salerno dell'eventuale presenza di concentrazione di legionella nelle acque destinate al consumo umano ai sensi dell'art. 36 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 50/2016
- reintegro di tutte le cassette di pronto soccorso presenti nelle sedi Camerali e in possesso degli ispettori metrici da conservare all'interno dell'auto- allegato 2 - in ottemperanza al disposto del D.M. n.388 del 15/07/2003 e s.m.i.

ANNO 2018:

- visite mediche e gestione della documentazione relativa seguendo i protocolli sanitari definiti in funzione delle mansioni assegnate
- corso addetti al primo soccorso
- corso addetti alle misure antincendio
- corso formazione rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- manutenzione dispositivi antincendio compresi gli estintori in dotazione degli ispettori metrici e da conservare all'interno dell'auto
- sopralluoghi sedi staccate sul territorio e sedi dei dipendenti in telelavoro
- indagine ambientale per la verifica del microclima esistente all'interno dei luoghi di lavoro nelle sedi Camerali di Salerno ai sensi dell'art. 36 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 50/2016
- verifiche di cui al D.P.R. n.462/2001 per le sedi Camerali di Salerno degli impianti di messa a terra, dell'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche e dell'impianto elettrico in luogo con pericolo

di esplosione

- attività svolta per la realizzazione del progetto della promozione della salute orientato a prevenire le patologie di maggiore evidenza sociale (stress, ipertensione, patologie cardiovascolari), ai sensi della normativa prevista dall'articolo 11 del D.lgs n.81/2008, così come modificato dal D. lgs.vo 3 agosto 2009, n.106 e s. m. ed i., che si occupa delle attività promozionali 2 fase di distribuzione e rilevazione dei risultati con la nuova fase di ascolto volontario

FORMAZIONE

La Camera di Commercio di Salerno, inoltre, ha assunto la formazione come metodo permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane in favore di tutti i propri dipendenti, donne e uomini, da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi, privilegiando, laddove possibile, la formazione in sede o in videoconferenza per agevolare coloro che hanno difficoltà ad affrontare spostamenti verso ambienti esterni all'Ente.

L'ente camerale ha aderito ad un avviso denominato "VALORE P.A. - CORSI DI FORMAZIONE 2016- 2017", pubblicato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, nell'ambito delle prestazioni sociali rivolte ai dipendenti pubblici iscritti ex INPDAP, finalizzato allo svolgimento di corsi di formazione rivolti ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, riguardante un progetto che nasce con l'intento, attraverso l'attività formativa, di rendere più semplici le modalità di accesso alle prestazioni che vengono erogate dalle pubbliche amministrazioni rispettandone i criteri di equità e trasparenza.

Valutate le tematiche oggetto dei corsi, individuando specifici temi formativi di particolare interesse ed in relazione al fabbisogno formativo individuale e alle singole competenze lavorative si riepilogano di seguito i corsi cui i dipendenti hanno aderito:

I corsi di formazione prevedevano una modalità di fruizione frontale in aula ed hanno avuto una durata di 40, 50 o 60 ore complessive suddivise in 8 - 10 incontri .

ANNO 2016

SPENDING REVIEW
LEADERSHIP E MANAGEMENT
PROGETTAZIONE EUROPEA

I dipendenti partecipanti complessivamente sono stati n.8

	Categoria C	Categoria D
UOMINI	2	4
DONNE	1	1
TOTALE	3	5

ANNO 2017

APPALTI E CONTRATTI PUBBLICI"
REDIGERE, GESTIRE E CONSERVARE LA DOCUMENTAZIONE DIGITALE ALL'INTERNO DELLA P.A.

PROGETTAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DEI FONDI COMUNITARI PER LA P.A."

IL NUOVO QUADRO NORMATIVO E PROCEDURALE IN MATERIA DI BILANCIO E CONTABILITA' PER LA P.A. "

I dipendenti partecipanti complessivamente sono stati n.11

	Categoria C	Categoria D
UOMINI	3	5
DONNE	2	1
TOTALE	5	6

Nel corso dell'anno 2016 sono stati attivati ulteriori corsi di cui :

- giornata di aggiornamento sistema operativo della gestione documentale “GEDOC” riservata a tutto il personale camerale
- ARS Digitalia : organizzato da Unioncamere campania per la digitalizzazione dei propri servizi : partecipanti : n. 2 dipendenti (cat. C (donna) cat. D (uomo));
- Sicurezza dei prodotti e approfondimento sui controlli documentali : organizzato da Unioncamere : partecipanti : : n. 5 dipendenti (cat. C (uomini n.2) cat. D (n. 3 uomini));
- Corso specialistico per responsabili e referenti anticorruzione organizzato da SNA partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
- Programma formativo su patrimonio statistico ISTAT presso Unioncamere Campania (gennaio /febbraio 2016) partecipanti : n. 2 dipendente cat. D (donna)
- Corso formazione mediazione tributaria organizzato dalla scuola formazione giuridica Luigi Graziano - partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
- Corso gestione dei fondi per la contrattazione integrativa organizzato dalla pubbliformez : partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
- Corso trattamenti pensionistici organizzato dalla pubbliformez : partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
- Corso organizzato da Ist. Tagliacarne “Piano formativo per i Segretari Generali” partecipanti : Segretario G. (uomo)
- Corso fatturazione elettronica partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
- Corso SUAP partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (donna)

Nel corso dell'anno 2017

- in modalità e-learning in materia anticorruzione la formazione ha riguardato tutti i dipendenti camerale;
- giornata di aggiornamento riservata a tutto il personale dipendente camerale riguardante il sistema operativo per la gestione informatica delle delibere di Giunta e Consiglio camerale e determinazioni dirigenziali “LEGALWORKACT”
- giornata di aggiornamento sistema operativo della gestione documentale “GEDOC” riservata a tutto il personale camerale;
- Sicurezza dei prodotti e vigilanza dei mercati : organizzato da Unioncamere : partecipanti : : n. 5 dipendenti : cat. C (uomini n.2) cat. D (n. 3 uomini);

- Corso formazione notificazione tributarie dal 1 luglio 2017 a mezzo posta elettronica certificata organizzato dalla scuola formazione giuridica Luigi Graziano - partecipanti : n. 1 dipendente cat. D (uomo)
 - Corso organizzato da ITA SRL di Torino “il nuovo 165/2001 - riforma lavoro pubblico” partecipanti : Segretario G. (uomo)- e Dirigente (uomo)
 - Corso per la modifica inserimento in anagrafico PER.LA partecipanti n. : 4 di cui 3 D(due uomini e una donna) e n. 1 cat. C (donna);
 - Corso “Gestire con poche risorse - Spending. Review e la valutazione delle spese pubbliche” partecipanti n. 2 dipendenti cat. D (uomini);
 - Corso Unioncamere Roma “Eccellenze in digitale” partecipanti n. 4 dipendenti di cui n. 1 C(uomo) - 1 C(donna)n. 1 D (donna) 1 D (uomo);
 - Corso “Publiforme - La gestione del personale nel 2017 alla luce della manovra di fine 2016 e delle recenti novità” partecipanti n. 2 dipendenti di cui : n. 1 C(donna)- n. 1 D (donna);
 - in modalità web conference organizzato da infoca mere “ Riconciliazione credito/debito diritto annuale” partecipanti n. 2 dipendenti di cui : n. 1 C(donna)- n. 1 D (uomo);
 - Aggiornamento Istituto tagliacarne Roma “ Linee guida per le procedure per l’affidamento dei contratti pubblici “partecipanti n. 1 dipendente: 1 C(donna);
 - Unioncamere Campania - corso “Programma AGEF “partecipanti n. 1 dipendente: 1 D(uomo);
 - Unioncamere Campania - corso “Programma per piattaforma PID “partecipanti n. 4 dipendenti di cui: 3 D(uomini) ed il Segretario Generale;
- **LINEE FORMATIVE UNIONCAMERE DI CUI:**
 - A) La riforma degli strumenti di programmazione e gestione delle risorse del sistema camerale - partecipanti n. 3 dipendente: di cui 3 D(uomini);
 - B) La compliance normativa nelle Camere di Commercio partecipanti n. 1 Dirigente e n. 1 D(uomo) 1D (donna) e 1 C (donna);
 - C) Le nuove competenze del sistema camerale: Turismo e bene culturale . partecipanti n. 1 dipendente: 1 D(uomo);
 - D) La disciplina degli aiuti di Stato- il registro nazionale di aiuto : partecipanti n. 1 dipendente: 1 C(donna)
 - E) I government: la Camera di Commercio digitale : partecipanti n. 3 dipendenti: di cui 2 D (donne) e n. 1 D (uomo);
 - F) La gestione strategica delle risorse umane del sistema camerale : partecipanti n. 2 dipendenti: 1 C(donna) e n. 1 D (donna),

Nel corso dell’anno 2018

- giornata di aggiornamento sistema operativo della gestione documentale “GEDOC” riservata a tutto il personale camerale;
- giornata di aggiornamento sistema operativo della rilevazione presenze e inserimento giustificativi “STARTWEB” riservata a tutto il personale camerale;
- Unioncamere Roma “approfondimento CCNL 21 maggio 2018 - personale non dirigente - Comparto Funzioni Locali partecipanti n. 2 dipendenti: 1 C(donna) e n. 1 D (donna);
- Tagliacarne in web conference “ l’accesso oggi” partecipanti n. 1 dipendente C(donna);

- Publiformez “ le novità nella gestione del personale - legge di bilancio 2018” partecipanti n. 1 Dirigente (uomo);
- Publiformez “ pensioni 2018 - prescrizione contributiva” partecipanti n. 1 dipendente D(uomo);
- Publiformez “ previdenza dopo la legge di bilancio 2018 in attesa delle mosse del nuovo governo ” partecipanti n. 2 dipendenti - D(uomo) - C (donna);
- Publiformez “ il nuovo CCNL del comparto Regioni e autonomie locali ” partecipanti n.3 dipendenti : n. 1 Dirigente (uomo) - D(donna) - C (donna);
- Publiformez “ le novità del conto annuale 2017 ” partecipanti n. 1 D (uomo) -
- Corso “innovazione digitale marketing” partecipanti n. 1 D (uomo) -
- TUV Italia - Milano “Seminario giocattolo” partecipanti n. 1 C (uomo) -
- Napoli - Giornata Formativa sul D.M 93/2017 : n. 5 dipendenti : cat. C (uomini n.2) cat. D (n. 3 uomini);

- **LINEE FORMATIVE UNIONCAMERE DI CUI:**

- G) La disciplina degli aiuti di Stato- il registro nazionale di aiuto - fase n .2 : partecipanti n. 1 dipendente: 1 C(donna)
- H) I government e valorizzazione Registro Imprese: la Camera di Commercio digitale : partecipanti n. 4 dipendenti: di cui n. 1 Dirigente (Uomo) 2 D (donne) e n. 1 D (uomo);
- I) Verso un ruolo manageriale della Dirigenza del sistema camerale : : partecipanti n. 3 Dirigenti (uomini);
- J) Flussi documentali nelle camere di Commercio: : partecipanti n. 1 dipendente D (uomo),
- K) Le nuove competenze sui temi dell’Internalizzazione : : partecipanti n. 2 dipendenti: 1 C(donna) e n. 1 D (uomo),
- L) La gestione strategica delle risorse umane del sistema camerale : partecipanti n. 2 dipendenti: 1 C(donna) e n. 1 D (donna)
- M) Il ruolo strategico dell’assistente di direzione : partecipanti n. 2 dipendenti: 1 C(donna) e n. 1 D (donna),

TELELAVORO

Già dal 2010, la Camera di Commercio di Salerno ha scelto di attivare il telelavoro nell’ambito della propria realtà organizzativa.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata dal fatto che il dipendente presta la propria attività in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro ordinario, avvalendosi delle tecnologie dell’informazione.

Il ricorso a tale modalità di lavoro mira a migliorare la qualità del servizio all’utenza attraverso l’acquisizione di una maggiore flessibilità nell’organizzazione del lavoro che rinforzi la cultura del risultato dando maggior importanza all’oggetto e alla qualità della prestazione anziché all’aspetto formale della presenza in ufficio..

Allo stesso tempo, garantisce il miglioramento della qualità della vita del lavoratore che ha maggiori opportunità di conciliare le esigenze familiari e/o personali con gli impegni lavorativi.

Il Segretario Generale nella seduta di contrattazione decentrata del 16 novembre 2010, ha sottoscritto con la R.S.U il progetto sperimentale sul telelavoro.

Con determinazione dirigenziale n. 178 del 24 aprile 2014 è stato adottato il piano di utilizzo del telelavoro.

In occasione della seduta di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2016 è stato deciso, d'intesa con le rappresentanze sindacali - nell'ottica di conciliare ulteriormente i tempi di vita e di lavoro - di ampliare il bacino dei soggetti da coinvolgere nel progetto di cui trattasi, aumentando il numero massimo delle richieste di adesione al progetto di telelavoro nella misura del 10% sul totale del personale in servizio in ciascun anno, e di estendere anche ad altri servizi, differenti dal Registro delle Imprese, la possibilità di aderire al telelavoro.

Ad oggi ne usufruiscono n. 7 dipendenti di categoria C, assegnati agli uffici del registro imprese, delle ordinanze e sanzioni.

ORARIO DI LAVORO

L'Ente, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- l'istituto 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 svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;

- 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati.

L'Ente con la RSU, nella seduta di contrattazione decentrata 2016 hanno ritenuto opportuno, per un'applicazione uniforme dell'istituto, procedere ad una elencazione esaustiva dei casi da ammettere estendendo anche le ipotesi di applicazione.

CONGEDO PARENTALE :

Il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001) è stato modificato dal D.Lgs 80/2015 ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183") che ha esteso l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli 8 anni di vita del bambino ai 12 anni. L'art. 7 del D.L. 80/2015 ha introdotto poi la possibilità di utilizzare il congedo parentale, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria. Alla luce di queste novità, il personale, senza alcuna distinzione di genere, che ha avuto esigenza di assentarsi per esigenze dei propri figli hanno fruito di tali permessi sia su base giornaliera che su base oraria.

nel 2017 concessione congedo parentale non retribuito ai sensi dell'art.32 del d.lgs .151/2001 così come modificato dall'art.7, comma 1, lettera a del d.lgs. 80/2015 ad una dipendente cat. C;

- nel 2017 congedo parentale ad ore ad una dipendente cat. C;
- congedo straordinario per dottorato di ricerca ad una dipendente cat. C .

nel 2018 il predetto congedo è stato concesso ad una dipendente cat. C;

- un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata ed in uscita;

• nel 2018 è stato reso operativo un nuovo software di gestione delle presenze “Start WEB” che ha sostituito l’obsoleto programma informatico “Timeweb”. Il predetto sistema operativo prevede la nuova possibilità di utilizzare alcune funzionalità quali ad esempio consultare i dati personali relativi alle proprie assenze e timbrature e di caricare le relative richieste di Giustificazione direttamente su un proprio smartphone.

SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI

- cassa mutua

L’ente ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi oneri. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni nel corso degli anni 2016, 2017 e 2018 con esercizi privati di vari settori al fine di fare ottenere vantaggi economici o altro genere ai dipendenti:

- convenzione ACI (2017)
- convenzione con il Ristorante Conte Max (Viale Wagner - Parco Arbostella) per la somministrazione di pranzi completi a domicilio (marzo 2017);
- Compagnia teatrale "Nuova EDUTIPE": promozione di uno spettacolo teatrale in - - programma c/o il Teatro San Paolo di Pontecagnano (marzo e aprile 2017);
- adesione alla Rete Mg90, quale punto di incontro di una serie di operatori dei settori sport, cultura e tempo libero.
- Convenzione con la “Locanda degli Artisti “ a S. Mauro Cilento (maggio 2017);
- Convenzione con lo stabilimento balneare Eureka (giugno 2017)
- Convenzione con Sara Ass.ni (settembre 2017);
- Convenzione per l’acquisto prodotti tipici cetaresi di altissima qualità (novembre 2017);
- Convenzione con l’Antica Latteria Ducale (marzo 2018);
- Convenzione con Banca Monte Pruno (luglio 2018);
- Convenzione con l’associazione culturale Createam (settembre 2018)
- Convenzione azienda agricola “Zoccola” (2018)

- borse di studio

Da anni la Camera di Commercio assegna agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, borse di studio al fine di riconoscere e favorire l’impegno ed il merito fin dall’età scolare.

L’Ente camerale, in considerazione dei tagli del diritto annuale previsti dalla normativa vigente, ha ridotto notevolmente a partire dall’annualità 2015, il budget stanziato per la cassa mutua e borse di studio.

- parcheggio

L’ente ha permesso e permette l’utilizzo del cortile al fine del parcheggio delle auto dei propri dipendenti.

- Stress lavoro correlato

Ai sensi del D.lgs 81/2008 e s.m.i. l’Ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

L'Ente ha realizzato nel corso del 2013-2014, 2015, 2017 e 2018 il miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di genere, ed in relazione allo stress lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RPP), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del medico del lavoro. Questa Camera, già dal 2010, ha iniziato a lavorare alla realizzazione di un progetto "promozione della salute" orientato a prevenire le patologie di maggiore evidenza sociale (stress, ipertensione, patologie cardiovascolari).

Per la realizzazione dello stesso si è proceduti a nominare la psicologa, dott.ssa Carla Milanese, la quale avendo notevole esperienza nella verifica dei rapporti interpersonali, familiari anche con ascolto attivo, ha organizzato nel 2015, 2017 e 2018 anche l'attività di ascolto individuale volontaria.

- Ambiente di lavoro

Complessivamente esiste un'ottima atmosfera nell'ambito di lavoro camerale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro ed allentano le tensioni derivanti da eventuali attriti che potrebbero naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo per molte ore al giorno. Tutto il personale, si ritiene indistintamente e continuamente, particolarmente soddisfatto del locale ambiente lavorativo. Non si ritiene, quindi, necessario adottare, allo stato attuale, misure particolari atte ad incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro.

INTERVENTI DIRETTI AGLI STAKEHOLDERS

- Comitato Imprenditorialità Femminile

Costituito nel 1999 dalla Camera di Commercio di Salerno, il Comitato provinciale per L'imprenditorialità femminile si propone di favorire l'autoimpiego, la formazione e l'informazione delle donne del salernitano, promuovendo azioni positive in materia di pari opportunità dirette alla creazione di nuova imprenditorialità e alla qualificazione delle donne imprenditrici. Come per i 100 analoghi Comitati presso gli Enti camerali di quasi tutte le province italiane, i compiti del Comitato di Salerno spaziano dalla promozione della cultura d'impresa e dal monitoraggio delle realtà imprenditoriali femminili all'attivazione di iniziative per lo sviluppo, la formazione e la qualificazione delle donne d'impresa, per facilitarne l'accesso al credito e per il loro inserimento in ogni settore dell'economia provinciale.

Il Comitato ospita al suo interno le rappresentanti dei settori sensibili e strategici del sistema economico provinciale sia del primario, dell'industriale che del terziario e del terziario avanzato. Le varie componenti pertanto provengono dal mondo imprenditoriale, da quello associativo, bancario e sindacale con lo scopo di promuovere la cultura di impresa fra le donne e di valorizzarne le capacità imprenditoriali.

In linea con gli obiettivi della Camera di Commercio di Salerno, hanno elaborato le relative attività annuali:

Anno 2016

Conclusione Progetto BEDI

Svolgimento del Progetto BEDI, approvato nell'ambito dell'avviso pubblico "Accordi territoriali di genere", del P.OR. FSE Campania 2007/2013, Asse II, Obiettivo specifico F), Obiettivo Operativo 2 - pubblicato sul Bollettino ufficiale n. 53 del 20/08/2012.

Il progetto, fino al 31 marzo 2016, si è svolto nelle varie fasi che prevedeva: telelavoro, baby sitting, banca ore, orario continuato e nonni vigile per favorire una miglior

conciliazione dei tempi e una più agevole partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Poi è proseguito nelle fasi di rendicontazione che si è protratta fino al 30 dicembre 2016.

Incontri in Regione Campania: Napoli - Salerno

Sportello CIF

Attività di informazione e supporto alle imprese femminili ed aspiranti tali

Promozione Rapporto imprenditoria femminile 2016

I Cif sono stati invitati a raccogliere storie significative di imprese mettendone in evidenza i caratteri distintivi per la predisposizione del Rapporto sull'imprenditoria femminile 2016 da parte di Unioncamere.

Per la stesura di questo rapporto l'Unioncamere ha richiesto un maggiore coinvolgimento dei territori per l'individuazione di imprese che possano essere prese ad esempio del contributo femminile nei campi strategici per il rilancio dell'economia reale del paese.

Le imprese dovevano rappresentare il made in Italy di qualità (agroalimentare, moda ecc.) l'innovazione, lo sviluppo sostenibile.

Il Cif di Salerno ha partecipato con le storie delle seguenti imprese vincitrici del Venere d'Oro:

Maria Grazia Petraglia - MGR Grtoup srl

Simona Aliberti - Atelier Aliberti

Marisa Cuomo - Cantine Gran Furore Marisa Cuomo

Giacomina Penna - Ditta Penna s.a.s

Eccellenze Produttive in Campania

Il Cif di Salerno ha collaborato con l'Unione Regionale per la promozione e la Pubblicizzazione del Bando eccellenze produttive in Campania.

Al Bando hanno partecipato anche imprenditrici del Premio Venere d'oro.

Collaborazione con Soroptimist

Nell'ambito della collaborazione del Cif con il Soroptimist

10 marzo 2016 - Partecipazione alla Consegna dell'Aula di Ascolto protetto per i minori

Collaborazione con Confindustria

Il Cif ha promosso e pubblicizzato l'evento "She business" tra le imprese femminili del territorio.

Il corso ha coinvolto 30 donne in un percorso di migliore conoscenza di sé, di migliore esercizio della leadership e di sviluppo di un progetto imprenditoriale in team working. Tra le imprenditrici partecipanti anche vincitrici del Premio Venere D'oro

EVENTO CON CONSULTA REGIONALE per la condizione della donna - Consiglio Regionale della Campania

10 NOVEMBRE 2016 - ORE 16:00 Camera Commercio Via Roma - Convegno "Lavoro Femminile e crescita economica" - interventi Antonia Autuori e Alessandra Pedone

Collaborazione per la giornata della violenza sulle donne 25 novembre

Collaborazione con la cisl per l'organizzazione e la diffusione dell'informazione dell'evento del 25 novembre ore 16:00 - presso la CCIAA di Via Roma "L'ombra della violenza"

Ad aprire il convegno sarà la proiezione di uno spot dal titolo "Il coraggio di una donna", realizzato nell'ambito della quarta edizione della Campagna di Comunicazione Sociale del Centro La Tenda, appunto denominata " UNO SPOT... PER".

Collaborazione per l'evento del Comune

"Donne la vita oltre la violenza" ore 10:00 teatro delle Arti -Partecipazione Ore 17:00 Teatro Augusteo

Intervista Dott.ssa Bonfiglio a Radio Paestum in occasione della giornata violenza sulle donne per la pubblicizzazione dello sportello Cif sul territorio e per la diffusione dei dati delle imprese femminili 27.641 al terzo trimestre con attività prevalenti agricoltura, commercio, turismo e servizi, ristorazione. Iscrizioni più delle cancellazioni +399 -356.

La crisi non ha fermato le donne, il numero continua a crescere , sono più giovani, più dinamiche, più innovative, start - up innovative, più digitali, corso sui social, più multiculturali anche straniere.

Attività per rinnovo Cif Camerale (nuovo Cif a dicembre 2016)

Anno 2017

Convegni

Collaborazione per l'organizzazione e concessione patrocinio al Convegno del 7 marzo 2017 c/o Teatro Augusteo, dal titolo "Donna - una riflessione sull'universo femminile", organizzata dal Comune di Salerno - Assessorato Pari Opportunità.

Collaborazione per l'organizzazione e concessione patrocinio al Convegno del 27 marzo organizzato dalla Consulta femminile Regione Campania - c/o Centro direzionale di Napoli

Adesione a progetto in partenariato

Il Cif ha aderito, in qualità di partner, al Bando Fondazione con il Sud presentato dal Centro Italiano Femminile quale capofila con il Progetto denominato "KNOW, WORK AND BE FREE"

La proposta progettuale fa riferimento ai seguenti ambiti:

- reinserimento sociale e lavorativo delle vittime di violenza;
- avvio o rafforzamento di percorsi di educazione alle relazioni e all'affettività a partire dall'età scolare.

L'adesione al Progetto è stata approvata con Delibera di Giunta n. 23 del 29/03/2017

Diffusione Bandi Regionali per l'Agricoltura

Il Cif ha svolto attività di promozione dei Bandi PSR Campania 2014/2020, soprattutto in riferimento ai Bandi Agricoltura e poi a seguire dovrebbe organizzare la promozione per i successivi Bandi turismo, servizi e altri settori.

E' stata fatta una richiesta di attivazione di Corsi a cui la Regione Campania ha risposto informando che nell'ambito dei PSR 2014/2020 è stata prevista una misura M1 per

“Trasferimento di conoscenza ed azioni di informazione” per migliorare le competenze degli operatori del settore agricolo, forestale ed alimentare.

A tal fine la Regione ha predisposto un catalogo delle Competenze in Agricoltura a cui gli Enti formatori dovranno far riferimento per la progettazione e l’attuazione dei corsi. Attualmente sono in corso di emanazione proprio questa tipologia di corsi.

Proposta modifica di legge

Il Cif ha inoltrato una richiesta alla Vice Presidente della Commissione Anticamorra e beni confiscati della Regione Campania, Vincenzo Amato per l’integrazione del co. 2 dell’art. 7 della legge Regionale 16 aprile 2012 “Nuovi interventi per la valorizzazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata”.

In particolare richiedeva che si potesse tenere in considerazione nella redistribuzione dei beni confiscati anche delle donne che hanno subito violenza sia familiare, sia sul lavoro che economica.

La Commissione Anticamorra ha recepito la richiesta d’integrazione e nella proposta di modifica indicherà la Camera di Commercio quale Ente necessario per effettuare il reinserimento al lavoro.

Bando Venere D’oro 2017

Il Comitato imprenditoria femminile della C.C.I.A.A. anche per l’anno 2017 ha bandito il Premio Venere d’oro, giunto ormai all’ottava edizione. Il premio si rivolge ad imprese femminili salernitane che si siano distinte per particolari motivi, come aver favorito la crescita dell’occupazione femminile, aver sviluppato ed applicato un’idea imprenditoriale originale ed innovativa dal punto di vista organizzativo e/o tecnico produttivo, aver svolto attività di ricerca funzionale allo sviluppo della propria realtà aziendale, aver compiuto azioni particolarmente rilevanti per l’internazionalizzazione oppure aver favorito la conciliazione dei tempi in azienda.

La vincitrice è stata Pasqua Gargiulo - dell’ Alpega Grower srl

Anno 2018

Bando Venere D’oro 2018

Il Comitato imprenditoria femminile della C.C.I.A.A. anche per l’anno 2018 ha bandito il Premio Venere d’oro, giunto ormai alla nona edizione. Il premio si rivolge ad imprese femminili salernitane che si siano distinte per particolari motivi, come aver favorito la crescita dell’occupazione femminile, aver sviluppato ed applicato un’idea imprenditoriale originale ed innovativa dal punto di vista organizzativo e/o tecnico produttivo, aver svolto attività di ricerca funzionale allo sviluppo della propria realtà aziendale, aver compiuto azioni particolarmente rilevanti per l’internazionalizzazione oppure aver favorito la conciliazione dei tempi in azienda.

Convegni

- Convegno 21 marzo 2018 - ore 16.30 Salone Genovesi - “Da Antonio Genovesi al secondo welfare” organizzato dal Cif e dalla Fondazione Comunità salernitana
- incontri sul welfare con prof. Amendola e presso Associazioni di categoria

Giro d'Italia delle donne che fanno impresa

Giovedì 7 giugno 2017, alle ore 17.00, presso la sede storica della Camera di Commercio di Salerno - la tappa salernitana dell'11' giro d'Italia delle donne che fanno impresa, il road show itinerante organizzato da Unioncamere insieme alle Camere di commercio e ai Comitati per l'imprenditoria femminile. Nove tappe per informare le imprenditrici e offrire strumenti formativi a chi aspira a diventarlo, dare visibilità alle dinamiche che riguardano l'occupazione femminile e creare consenso sul tema delle pari opportunità.

Donne e politiche attive del lavoro" il tema al centro dell'incontro . Per l'occasione è stato diffuso l'aggiornamento dei dati economici riguardanti il fenomeno dell'imprenditoria femminile in provincia di Salerno.

Bando Venere D'oro 2018

Il Comitato imprenditoria femminile della C.C.I.A.A. anche per l'anno 2018 ha bandito il Premio Venere d'oro, giunto ormai alla nona edizione, con scadenza 15 novembre **u.s.**

Attualmente **si sta** organizzando un seminario su misure Come Resto al Sud, Garanzia giovani ecc. con Assessore Palmeri Regione Campania, che è fissato per l'11 gennaio **p.v.**

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE: AGGIORNAMENTO PER IL TRIENNIO 2019 -2021

L'Ente, con l'adozione e la stesura del "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021", auspica il 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.

La Camera di Commercio di Salerno nella redazione del presente piano triennale delle azioni positive, ha tenuto conto dei risultati raggiunti nel precedente triennio.

Pertanto intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere 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.

Come già accaduto in sede di definizione del Piano 2016 -2018, 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).

Allo stato attuale, nonostante la situazione di particolare incertezza determinata sia dall'entrata in vigore del già citato DL 24 giugno 2014 n. 90 sia dai possibili scenari derivanti dall'approvazione della riforma della Pubblica Amministrazione, la Camera di Commercio di Salerno si ripropone di prestare attenzione, anche per il triennio 2019-2021, ad azioni ed iniziative 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. 150/2009.

Pertanto, tenuto conto del valore di programmazione futura del presente piano, la Camera di Commercio di Salerno intende, innanzitutto, implementare le misure già adottate per conseguire con maggiore efficacia gli obiettivi prefissati dall'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006, a cui aggiungere, tuttavia, ulteriori iniziative. In particolare, l'Ente si propone di accrescere la consapevolezza e la conoscenza, da parte del personale, delle tematiche relative alle pari opportunità ed al benessere organizzativo mediante le seguenti linee di azioni positive da realizzarsi nel triennio 2019-2021 , per cui prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento -obiettivi -azioni.

Obiettivi generali

Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne ed uomini;

Garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

Tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;

Favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle specifiche condizioni di uomini e donne;

Favorire le politiche di conciliazione tra esigenze di vita familiare, personale e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione le diversità all'interno dell'Ente, armonizzandole con le esigenze dell'organizzazione.

Si trattano, in gran parte, di obiettivi e azioni già indicati nel Piano 2013-2016, che si ripropongono anche per il triennio 2016-2018.

Obiettivi specifici

1. Obiettivo: diffondere con semplicità ed immediatezza tra i dipendenti notizie ed informazioni relativi alla realtà camerale utili ad accrescere la consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità, continuare a supportare il ruolo e l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti..

Interventi da realizzare: uso costante dei mezzi di comunicazione disponibili, come la posta elettronica ed il sito web istituzionale, implementando, in particolare, l'uso dell'intranet camerale, invitando anche i dipendenti ad esprimere opinioni e suggerimenti che potranno a loro volta costituire obiettivi da realizzare attraverso l'indirizzo email: cug@sa.camcom.it.

Al fine di massimizzare ulteriormente ogni forma di comunicazione verticale ed orizzontale si dovranno tenere, con cadenza settimanale, specifici incontri tra il personale dipendente appartenente alla medesima area.

Almeno una volta al mese si organizzeranno incontri tra il personale dipendente e gli organi di vertice dell'amministrazione al fine di concordare, progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità garantendo, contestualmente, i necessari livelli di economicità, efficacia ed efficienza all'attività istituzionale dell'Ente camerale.

Si procederà al rinnovo dei componenti il CUG giunto a scadenza.

2. Obiettivo: sviluppo di iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla partecipazione della componente femminile, per assicurare al personale uguali opportunità di crescita professionale, ivi compreso il personale delle categorie più basse.

Interventi da realizzare: 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, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning, al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro.

L'Ente, infatti, attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, cercando di conciliare le esigenze dell'Amministrazione e dei propri dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

3. Obiettivo: individuare le soluzioni possibili per consentire la conciliazione degli orari di lavoro con gli impegni di famiglia e di vita.

Interventi da realizzare: gestione flessibile dell'orario di lavoro, tenendo conto di eventuali specificità delle situazioni rappresentate dal singolo dipendente, tramite ad. esempio, personalizzazione dell'orario e concessione di part-time anche per un periodo definito (ove compatibile con il Regolamento e le previsioni di legge) e analisi dell'attuale orario di lavoro: maggiore flessibilità in entrata/uscita al fine di favorire modalità organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro e di realizzare una migliore modulazione dell'orario di lavoro volta a conciliare i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;

Consolidamento della attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per maternità/paternità, malattia o congedi/aspettative (es. invio di comunicazioni al personale assente al fine di favorire il costante aggiornamento degli stessi, affiancamento nello svolgimento delle attività al rientro in servizio).

Studio di fattibilità per proporre servizi per dipendenti con esigenze di cura familiare, con la finalità di ridurre le assenze per motivi familiari: convenzioni con asili nido, scuole materne, spazi bimbi e centri estivi.

Analisi della normativa vigente e delle direttive in materia di congedi parentali per un costante aggiornamento.

Consolidare l'importanza del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali.

L'Ente potrà valutare, inoltre, in piena affermazione dei principi dello "smart working" anche nel perimetro del pubblico impiego, progetti per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale (es. problemi gravi di salute, - familiari malati o non autosufficienti, distanza dal luogo di lavoro ecc.) e sociale, in modo da garantire pari opportunità di lavoro.

4. Obiettivo: ricognizione sull'attuale livello di benessere organizzativo per individuare eventuali interventi migliorativi.

Interventi da realizzare: realizzazione di indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente, in collaborazione con il CUG. Contributi a sostegno delle politiche volte al benessere organizzativo, alle pari opportunità ed alle differenze di genere (cassa mutua, borse di studio). Convenzioni con strutture sportive e/o con enti formativi/culturali per il recupero psico-fisico e per ridurre lo stress lavorativo e con professionisti (psicologi) per facilitare la comunicazione e l'acquisizione dei comportamenti organizzativi nell'ambiente di lavoro e convenzioni con strutture sanitarie per esecuzione screening sanitari preventivi periodici.

5. Obiettivo: consolidare l'operatività del Comitato per l'imprenditoria femminile, attraverso una particolare attenzione alle iniziative intraprese ed alla loro piena divulgazione.

Interventi da realizzare: implementare e promuovere le azioni per lo sviluppo e il sostegno dell'imprenditorialità femminile e per la diffusione della cultura della pari opportunità, in collaborazione con altre istituzioni del territorio; promozione del tema della pari opportunità nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti esterni, ad esempio ai fini della nomina di Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali al fine di tenere conto della presenza di genere nella proposta di nomina

6. Obiettivo: promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Interventi da realizzare: strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato.

In presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti.

7. Obiettivo : Tutela dell'ambiente di lavoro verso la prevenzione o rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.

Interventi da realizzare: Azioni di sensibilizzazione dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Attivazione di un sistema di segnalazione di condotte non conformi oppure un servizio di ascolto interno alla Camera, per raccogliere tutte le informazioni utili ad individuare comportamenti o atteggiamenti del personale o collaboratori, che si discostano dai principi di non discriminazione.