



## **DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**n.57 DEL 30 DICEMBRE 2019**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **trenta** del mese di **dicembre** in Caltanissetta, il Commissario Straordinario, prof.ssa Giovanna Candura, con i poteri della Giunta, assistito dal Segretario Generale dott. Giuseppe Virgilio, ha adottato il seguente provvedimento.

**OGGETTO: Piano delle azioni positive della Camera per il triennio 2020-2022.  
Adozione.**

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;

**VISTO** lo Statuto della Camera di Commercio di Caltanissetta;

**VISTA** la legge 29 dicembre 1993, n. 580 e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTA** la legge regionale 4 aprile 1995, n. 29 “Norme sulle Camere di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e altre norme sul commercio” e smi;

**VISTA** la legge regionale 2 marzo 2010, n. 4 “Nuovo ordinamento delle Camere di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura”;

**VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sicilia 5 agosto 2010, n. 17 “Regolamento di attuazione della legge regionale 2 marzo 2010, n. 4, recante “Nuovo ordinamento delle Camere di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura”;

**VISTO** il Decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2005, n. 254 - Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio;

**VISTO** l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” disciplina l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare, a cadenza triennale, il Piano per le Azioni Positive, al fine di assicurare una serie di interventi volti a rimuovere eventuali ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**VISTA** la Delibera del Commissario Straordinario n.55 del 20 dicembre 2019, con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG - della Camera di Commercio di Cal-



tanissetta ed è stato altresì dato mandato al Segretario Generale di costituire il Comitato Unico di Garanzia;

**VISTA** la Determina del Segretario Generale n.17 del 30 dicembre 2019 con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

**DATO ATTO** che il Comitato indicato nel superiore capoverso si insedierà a breve e che, per tale ragione, non ha ancora predisposto una proposta di piano triennale delle azioni positive;

**CONSIDERATO** opportuno provvedere all'approvazione del Piano in esame, secondo una prima stesura redatta dagli uffici camerali, riservandosi di apportare allo stesso eventuali modifiche, che tengano conto delle proposte che perverranno dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

**RILEVATO** che l'importanza e le finalità del Piano delle Azioni Positive sono state ulteriormente sottolineate dalla Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità il 23 maggio 2007, che ha recepito la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, nonché dalla Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 4 marzo 2011, che ha precisato l'ambito di applicazione della suddetta normativa, includendo in esso tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

**ESAMINATA**, pertanto, la proposta di Piano delle Azioni positive della Camera per il triennio 2020- 2022, con il quale l'Ente, oltre a garantire pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, si prefigge, altresì, l'obiettivo di innalzare il livello della qualità dei servizi offerti, mediante l'accrescimento del benessere collettivo ed individuale dei lavoratori, un maggior rendimento lavorativo ed un'organizzazione più efficiente ed efficace nella sua azione;

.....  
ATTESTAZIONE DEL FUNZIONARIO RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE  
Si attesta la legittimità e la regolarità procedurale, amministrativa e documentale delle superiori premesse.

Il Funzionario Direttivo  
F.to Giovanni Savarino



CAMERA DI COMMERCIO  
CALTANISSETTA

## **DELIBERA**

di adottare il Piano delle Azioni positive della Camera per il triennio 2020-2022, allegato al presente provvedimento sotto la lettera “A” per costituirne parte integrante.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to Dott. Giuseppe Virgilio

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**  
F.to Prof.ssa Giovanna Candura



## ***RELATA DI PUBBLICAZIONE***

*Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo della Camera di Commercio,*

*dal ..... al .....*

*e che contro la medesima non sono state presentate opposizioni.*

*Caltanissetta, li .....*

*L'impiegato Responsabile*

*.....*



CAMERA DI COMMERCIO  
CALTANISSETTA

## **Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022**

**per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro  
tra uomini e donne**

Approvato con Delibera Commissariale n.57 del 30 dicembre 2019



## PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano delle Azioni Positive trae la sua origine dalla disciplina sulle pari opportunità, regolata dalla L. n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*). L'obbligo di assicurare pari opportunità nel campo del lavoro tra uomini e donne è stato esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni con il D.Lgs. n.29/1993, sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche anche conosciuto come Testo Unico del Pubblico Impiego- TUPI*).

Il D.Lgs. n.198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*) ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento per quel che riguarda le pari opportunità tra uomo e donna, prevedendo, all'art. 48, l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre "*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'art. 48 stabilisce, altresì, la durata triennale dei suddetti Piani.

Le azioni positive sono, secondo il dettato del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, quelle "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*"; sono da considerarsi, altresì, delle misure speciali in quanto intervengono esclusivamente nei contesti in cui è necessario eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità, con propria direttiva del 23 maggio 2007 che recepisce la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, ha specificato le finalità da prefiggersi nei piani triennali per le azioni positive, mentre la Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 4 marzo 2011 ha richiamato la Direttiva precedente, precisando che la redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive coinvolge tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del



D.Lgs n.165/2001, comprese le Camere di Commercio.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

La Camera di Commercio di Caltanissetta determina, nella stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive, le misure tese ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire, nello svolgimento della specifica attività lavorativa, il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il Piano Triennale di Azioni Positive della Camera di Commercio di Caltanissetta rappresenta uno strumento per offrire a lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

La Camera di Commercio di Caltanissetta riconosce che l'obiettivo esplicitato nell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 è funzionale all'accrescimento del benessere individuale e collettivo dei lavoratori. Non di meno la richiamata Direttiva del 4 marzo 2011 evidenzia che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

Il C.U.G. è stato istituito dall'art. 21 della L. n.183/2010. Le sue funzioni sono state esplicitate dall'anzidetta Direttiva del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

In particolare il C.U.G. esercita sia compiti propositivi, tra i quali spiccano i piani a favore delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, le politiche di conciliazione vita privata/lavoro, le iniziative rivolte a prevenire qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione sia diretta che indiretta nell'ambito lavorativo e, più in generale, nel promuovere le condizioni di benessere lavorativo, sia compiti consultivi, at-



traverso pareri preventivi, su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

Per perseguire le sue finalità, il C.U.G. utilizza le risorse umane e strumentali messe a sua disposizione dall'Amministrazione. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva, competerà primariamente al C.U.G. l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Nella Camera di Commercio di Caltanissetta il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con Delibera Commissariale n.55 del 20 dicembre 2019 e costituito con Determina del Segretario Generale n. 17 del 30 dicembre 2019.

### **STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CALTANISSETTA**

Le azioni positive che la Camera di Commercio di Caltanissetta intende perseguire nel triennio 2020-2022 sono strettamente dipendenti dalla situazione esistente e dalle caratteristiche del personale in servizio a tempo indeterminato.

I dati che seguono sono aggiornati al 1° dicembre 2019.

Su un numero di 7 dipendenti in servizio presso la Camera di Commercio di Caltanissetta n. 3 sono di sesso femminile, mentre i restanti n. 4 sono di sesso maschile, suddivisi secondo le seguenti categorie:

	CAT. "A"	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIRIGENZA
Uomini	0	0	2	2	2
Donne	0	0	3	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

\* E' stato considerato esclusivamente il personale in servizio alla data del 1.11.2019. I 2 dirigenti sono in condivisione con la Camera di Commercio di Agrigento

PERSONALE DEI LIVELLI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Uomini	4	0
Donne	3	0
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Uomini	0
Donne	1
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>





Oltre al personale a tempo indeterminato, presso la Camera di Commercio prestano servizio n.41 unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, per 24 ore settimanali, ai sensi delle LL.RR. 21/12/1995, n. 85, 19/12/2003, n. 21 e 14/04/2006, n. 16 e ss.mm.ii., sin dal 27 dicembre 2006, così distribuito:

	CAT. "A"	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIRIGENZA
Uomini	0	10	4	0	0
Donne	0	20	7	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* E' stato considerato esclusivamente il personale in servizio alla data del 1.11.2019. I 2 dirigenti sono in condivisione con la Camera di Commercio di Agrigento

PERSONALE DEI LIVELLI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Uomini	0	14
Donne	0	27
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Uomini	0
Donne	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>

## Obiettivi e Azioni positive per il triennio 2020-2022

### LE INIZIATIVE

La Camera con determinazione del Segretario Generale n. 17 del 30 dicembre 2019 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa di riferimento è costituito da n. 12 componenti effettivi, di cui n. 6 membri in rappresentanza dell'amministrazione, n. 6 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e dello stesso numero componenti supplenti, rispettando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Come precedentemente illustrato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Caltanissetta conta su una considerevole presenza femminile (poco meno del 50% del personale in ruolo e il 66% del personale a tempo determinato). Tutto ciò ha posto in essere già da tempo, da parte dell'Amministrazione, un'attenta politica di gestio-



ne volta ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, garantendo ogni condizione di genere quale valore identificativo di una moderna Amministrazione.

La Camera di Commercio di Caltanissetta con il contributo del costituendo CUG, che persegue i propri obiettivi svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica, avvierà una serie di iniziative, promuovendo la cultura delle pari opportunità, il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e di contrasto alle discriminazioni, il benessere organizzativo anche attraverso momenti formativi con il personale. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Richiamando il tema della Sicurezza sul lavoro, l'Ente è altresì impegnato nell'attento monitoraggio e puntuale valutazione del Rischio da stress da lavoro correlato, disciplinato dal Decreto Legge n.81/2008 che regola il quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, al fine di verificare la presenza di situazioni di stress che pregiudichino sia la salute dei lavoratori che la produttività dell'Istituzione. La Camera di Commercio di Caltanissetta, persegue tale finalità avvalendosi della collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione che ha il compito di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel quale vengono esplicitate le criticità e suggeriti gli interventi da apportare per un miglioramento del benessere del personale dell'Ente.

L'Amministrazione rivolge, altresì, una particolare attenzione alle esigenze del personale diversamente abile, avendo cura di fornire le attrezzature necessarie affinché i dipendenti in condizione di disabilità possano svolgere il loro lavoro senza ulteriori aggravii. Tale condizione viene monitorata attraverso le visite di idoneità alla mansione svolte periodicamente dal Medico Competente che collabora con l'Ente per la valutazione dei rischi e per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

## **OBIETTIVI FUTURI**

La Camera di Commercio di Caltanissetta intende perseguire, nel triennio 2020-2022, l'attuazione di azioni positive volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, implementando, altresì, ulteriori misure oltre quelle già adottate nelle precedenti annualità al fine di conseguire con maggiore efficacia gli obiettivi prefissati



dall'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006. 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 2020-2022:

- ✓ **Organismo paritetico per l'Innovazione.** Costituire l'Organismo e incentivare l'attività dell'Organismo attraverso una calendarizzazione più frequente degli incontri per un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali sui progetti di organizzazione e innovazione dell'Ente, al fine di fornire un sostanziale contributo rivolto al miglioramento dei servizi, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.
- ✓ **La formazione del personale.** Sensibilizzare tutto il personale organizzando interventi formativi specifici volti a promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ✓ **Flessibilità dell'orario di lavoro.** La Camera, nel suo intento di favorire una migliore conciliazione tra l'orario di lavoro e le necessità familiari che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permetta di offrire al proprio personale una maggiore flessibilità oraria anche in considerazione dei tempi di apertura e chiusura degli istituti scolastici e di eventuali, ulteriori necessità personali. Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale camerale, avvenuta in data 6 giugno 2019, la Camera ha manifestato l'intenzione di affrontare diversi temi che la vedono impegnata sul fronte del miglioramento delle condizioni di lavoro.
- ✓ **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare.** Si prevede l'avvio di un progetto pilota per lo Smart Working nel triennio di riferimento del presente piano, che verrà poi esteso ad un maggior numero di strutture e di personale impiegato, coinvolgendo tutte le Aree Organizzative attraverso un'attenta valutazione della effettiva applicabilità e dei risultati conseguiti in termini di efficacia ed efficienza.
- ✓ **Comitato Unico di Garanzia e implementazione intranet camerale.** Sostenere il ruolo del costituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, l'ottimizzazione del benessere dei lavoratori e la soppressione di qualsiasi genere di discriminazione. Per tali finalità l'Ente intende incentivare l'attività del Comita-



to con un puntuale coinvolgimento dello stesso nelle attinenti materie di competenza e al fine di una più capillare diffusione delle novità in tema di pari opportunità e di discriminazione.

- ✓ **Rischio da Stress da lavoro correlato.** Nell'obiettivo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione al Rischio da Stress da lavoro correlato, l'Ente proseguirà il suo attento e costante monitoraggio attraverso una puntuale verifica di specifici fattori quali l'organizzazione del lavoro, la comunicazione interna, le condizioni e l'ambiente di lavoro anche in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione adottando misure organizzative efficaci.