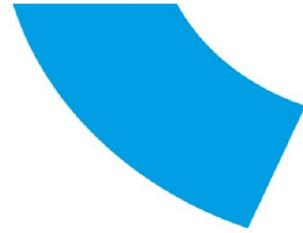




CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio

2020-2022

1. Premessa e contesto normativo di riferimento

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 è stato elaborato grazie al contributo del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Camera di Commercio della Basilicata, in coerenza con la normativa di riferimento.

Il presente Piano è il primo della Camera di commercio della Basilicata, costituita a seguito dell'accorpamento delle Camere di commercio di Potenza e Matera. La Camera di commercio della Basilicata è stata istituita con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 recante *“Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale”*. Il nuovo Ente si è costituito il 22 ottobre 2018, data di insediamento del Consiglio camerale.

Per la Camera di commercio della Basilicata il 2019 è stato un anno di transizione e assestamento del processo vero e proprio di accorpamento, caratterizzato da inevitabili e significative complessità gestionali. Nell'ambito di questo processo, si è addivenuti anche alla costituzione del CUG dell'Ente, con determinazione del Segretario Generale n. 124 del 16 settembre 2019. Il CUG si è successivamente insediato il 31 ottobre 2019.

Con la predisposizione e l'adozione del presente Piano, si è inteso operare in continuità con il lavoro svolto dai rispettivi CUG nelle cessate Camere di Commercio di Potenza e di Matera, con particolare riferimento all'impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste nel Piano riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che nel nostro Paese sul genere femminile gravano maggiormente i carichi familiari ed il lavoro di cura.

I piani delle azioni positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 *“Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive”* ha introdotto per la pubblica amministrazione i piani di azioni positive, al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* - che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento - all'art. 48 ha previsto che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall’art. 42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* dello stesso decreto sopra citato, dove si precisa che esse sono da intendersi essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

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, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE - indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Succeivamente, l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. In particolare, con la modifica dell’art. 7 comma 1, è stato introdotto un ampliamento delle garanzie, con riferimento oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione prevista dalla legislazione comunitaria, sancendo che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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.”*

Si individuano ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest’ultimo punto deve essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*

L’art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, prevede inoltre che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, così sancendo che le azioni positive devono essere finalizzate ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili, che hanno ricadute sull'efficienza e l'efficacia organizzativa, oltre che in termini di performance e di senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori della P.A.

Inoltre, attraverso il loro esempio, le pubbliche amministrazioni possono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo all'esterno, al fine di promuovere e attuare i principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro") ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che 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 relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*.

La Direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)"* esplicita, al punto *"3.2 Compiti"*, che 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.

Con la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* oltre a definire le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, sono stati anche aggiornati alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011.

Il CUG ha il fine 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. Al CUG viene riconosciuto un ruolo importante nella promozione del benessere organizzativo, quale strumento fondamentale attraverso il quale contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'attività dell'Ente.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Deve realizzarsi una stretta collaborazione tra il CUG e l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, oltre che un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

2. Il contesto interno della Camera di commercio della Basilicata

L'elaborazione del presente Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 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.

Al 31.12.2019 il personale di ruolo della Camera di commercio della Basilicata consta di 59 unità.

UOMINI	22	37,2%
DONNE	37	62,8%
TOTALE	59	100%

PERSONALE IN PART-TIME

	UOMINI	DONNE
PART TIME	1 (5%)	2 (5%)

PERSONALE IN TELELAVORO

Nell'annualità 2019 non vi sono stati dipendenti che hanno usufruito del telelavoro.

GENERE PER CATEGORIA

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT D	DIRIGENTI
UOMINI	0 (0,00%)	8 (57%)	4 (17%)	8 (53%)	2 (67%)
DONNE	3 (100,00%)	6 (43%)	20 (83%)	7 (47%)	1 (33%)
TOTALE	3 (5,00%)	14 (24%)	24 (41%)	15 (25%)	3 (5,00%)

GENERE PER AREA DIRIGENZIALE

	AREA N. 1 AFFARI GENERALI, AMMINISTRATIVI E ISTITUZIONALI	AREA N. 2 REGISTRO IMPRESE, ANAGRAFE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	AREA N. 3 PROMOZIONE E ASSISTENZA IMPRESE
UOMINI	9	11	2
DONNE	14	21	2
TOTALE	23	32	4

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

	FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO	DA 11 ANNI A 20 ANNI DI SERVIZIO	DA 21 ANNI A 30 ANNI DI SERVIZIO	PIU' DI 30 ANNI DI SERVIZIO	TOTALE
UOMINI	4(40%)	5(29%)	5(38%)	8(42%)	22
DONNE	6(60%)	12(71%)	8(68%)	11(58%)	37
TOTALE	10(17%)	17(29%)	13(22%)	19(32%)	5

PERSONALE CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ETA' MEDIA
UOMINI	4	53,5
DONNE	1	64
TOTALE	5	55,6

PERSONALE CON ATTRIBUZIONE INDENNITÀ SPECIFICA RESPONSABILITÀ (dal 01/01/2020)

	CATEGORIA C	CATEGORIA D	ETA' MEDIA
UOMINI	1	4	54,6
DONNE	12	1	50,41
TOTALE	13	5	52,50

ETÀ MEDIA DEL PERSONALE

	UOMINI	DONNE
ETA' MEDIA	51,85	53,71
DI CUI <= 40 ANNI	1(4,5%)	1(2,7%)
DI CUI TRA 41 E 50 ANNI	6(27,3%)	13(35,1%)
DI CUI > 50 ANNI	15(68,2%)	23(62,2%)

RESIDENZA

	NEL COMUNE SEDE DI LAVORO	FUORI DAL COMUNE SEDE DI LAVORO (ENTRO 30 KM DI DISTANZA)	FUORI DAL COMUNE SEDE DI LAVORO (OLTRE 30 KM DI DISTANZA)
UOMINI	12(30%)	4(36%)	6(75%)
DONNE	28(70%)	7(64%)	2(25%)

PERSONALE IN POSSESSO DI LAUREA

	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	2 (9%)	1(3%)
PERSONALE CON INCARICO DI P.O.	3(14%)	1(3%)
PERSONALE NON DIRIGENTE	10(45%)	18(49%)
TOTALE PERSONALE	22	37

Beneficiari fruizione congedi parentali – età figli dipendenti non superiore a 12 anni

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.

Inoltre il congedo parentale parzialmente retribuito è stato esteso dai 3 anni ai 6 anni di età del bambino. 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.

Al riguardo è intervenuta la Circolare Inps n. 152 del 18/8/2015 che ha regolamentato l'utilizzo di tale congedo ad ore.

L'estensione del congedo parentale era stata introdotta in via sperimentale per l'anno 2015, poi è stata estesa anche agli anni successivi dall'art. 43 comma 2 del D.Lgs. 148/2015.

BENEFICIARI FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI

	UNITA' DI PERSONALE				
	AVENTI DIRITTO	BENEFICIARI CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO AL 100%	BENEFICIARI CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO AL 30%	BENEFICIARI CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	BENEFICIARI CONGEDO A ORE
UOMINI	2	-	2	-	1
DONNE	1	-	1	-	1
TOTALE	3	-	3	-	2

MALATTIA FIGLI

	UNITA' DI PERSONALE		
	AVENTI DIRITTO	BENEFICIARI MALATTIA RETRIBUITA (FIGLI < 3 ANNI)	BENEFICIARI MALATTIA RETRIBUITA (FIGLI >3 ANNI < 8 ANNI)
UOMINI	2	2	1
DONNE	1	1	1
TOTALE	3	3	2

3. Obiettivi e Azioni positive

Il presente Piano è il primo della Camera di commercio della Basilicata, tuttavia è stato predisposto in continuità con i Piani triennali delle estinte Camere di commercio di Potenza e Matera, con l'obiettivo di porre in essere azioni volte alla prevenzione e alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione delle diversità come valore e fattore di crescita di una pubblica amministrazione al passo con i tempi.

Secondo la normativa vigente, il Piano di azioni positive ha valenza programmatica triennale e dovrà essere aggiornato annualmente.

AZIONI POSITIVE

1. Studi ed indagini

A) Analisi e monitoraggio - tramite apposito questionario - delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita-lavoro.	
Responsabile	CUG
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Tempistica	Annuale (somministrazione questionario entro giugno)
Indicatori	Questionari rielaborati/questionari restituiti
Risultato atteso	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti da tutto il personale, al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento ed eventuali aggiornamenti del PAP.

B) Analisi della fruizione, da parte del personale, di congedi e permessi e dell'autogestione dell'orario di lavoro all'interno delle fasce di flessibilità ai sensi della normativa vigente e delle direttive in materia, al fine di favorire modalità organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro, con una modulazione dell'orario di lavoro volta, nel rispetto delle esigenze degli utenti, a conciliare i tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.	
Responsabile	Responsabile Ufficio Risorse Umane
Soggetti coinvolti	Ufficio Risorse Umane
Tempistica	Annuale (entro giugno)
Indicatori	Predisposizione di una statistica annuale
Risultato atteso	Coniugare le esigenze degli utenti e del personale in genere, ed in particolare del personale che si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, o che svolge attività di volontariato.

2. Formazione e aggiornamento

A) Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali /familiari delle lavoratrici e dei lavoratori incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere e ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro	
Responsabile	Tutti i Responsabili di Servizio
Soggetti coinvolti	Ufficio Risorse umane – Ufficio Provveditorato
Tempistica	annuale
Indicatori	n. iniziative in sede e in webconference/n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
Risultato atteso	Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative

B) Introduzione di attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per maternità/paternità, malattia o congedi/aspettative (es: affiancamento nello svolgimento delle attività al rientro in servizio)	
Responsabile	Dirigenti e Responsabili dei Servizi
Soggetti coinvolti	Posizioni organizzative, Responsabili degli uffici
Tempistica	annuale
Indicatori	n. di rilevazioni del gradimento di questa attività tramite questionario di cui all'azione 1.A/n. di unità di personale interessato
Risultato atteso	Giudizio positivo espresso dai diretti interessati su tale azione di accompagnamento nei questionari realizzati dal CUG

C) Introduzione di attività di accompagnamento e formazione rivolte al personale interessato dai processi di mobilità interna (es: affiancamento nello svolgimento delle attività proprie dell'Ufficio di destinazione)	
Responsabile	Dirigenti e Responsabili dei Servizi
Soggetti coinvolti	Posizioni organizzative, Responsabili degli uffici
Tempistica	annuale
Indicatori	n. di rilevazioni del gradimento di questa attività tramite questionario di cui all'azione 1.A/n. di unità di personale interessato
Risultato atteso	Giudizio positivo espresso dai diretti interessati su tale azione di accompagnamento/formazione nei questionari realizzati dal CUG

D) Partecipazione dei/delle componenti del Cug a iniziative formative e/o convegni in materia di pari opportunità e benessere organizzativo organizzati dalla Consigliera Regionale di Parità o da altri soggetti istituzionali	
Responsabile	CUG - Dirigenti
Soggetti coinvolti	Componenti CUG
Tempistica	annuale
Indicatori	Partecipazione a corsi di formazione e/o convegni
Risultato atteso	Almeno 2 tra le iniziative/convegni proposti dai componenti del CUG ai Dirigenti

E) Formazione e Promozione della cultura di genere	
Responsabile	CUG - Dirigenti
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Tempistica	Annuale
Indicatori	<p>1) Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro.</p> <p>2) Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali.</p> <p>3) Inserire nel sito della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.</p>
Risultato atteso	<p>1) Valorizzare la differenza di genere.</p> <p>2) Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali.</p> <p>3) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.</p>

3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro

A) Mantenimento delle attuali, già ampie, fasce di flessibilità ove coerenti con le esigenze organizzative dell'Ente e verifica della possibilità di ricorso al telelavoro e allo smart working, in un'ottica di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al personale impegnato in attività di cura di anziani, disabili e minori e finalizzata anche a favorire l'utilizzo dei mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro, promuovendo la mobilità sostenibile.	
Responsabile	Segretario Generale e CUG
Soggetti coinvolti	Ufficio Risorse Umane - CUG
Tempistica	annuale
Indicatori	Predisposizione di un'azione in materia di telelavoro o smart working su proposta, comprensiva di studio di fattibilità normativa e tecnica, del CUG
Risultato atteso	Applicazione della normativa coniugando le esigenze degli utenti e del personale in genere, ed in particolare del personale che si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, o che svolge attività di volontariato

B) Aprire tavoli affinché l'Ente e/o la cassa mutua attivino convenzioni a vantaggio del personale, compatibilmente con la normativa in vigore	
Responsabile	Segretario generale e CUG
Soggetti coinvolti	Provveditore - Cassa Mutua
Tempistica	annuale
Indicatori	n. convenzioni stipulate nell'anno su proposte, comprensive di studio di fattibilità normativa e tecnica, del CUG
Risultato atteso	Stipula di almeno una Convenzione proposta dal CUG

C) Assicurare le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di reclutamento, e di formazione del personale	
Responsabile	Segretario generale
Soggetti coinvolti	Ufficio Risorse umane
Tempistica	annuale
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenza nelle Commissioni di selezione di almeno un componente di genere diverso da quello degli altri; 2. Monitoraggio in ottica di genere della formazione frequentata dal personale camerale
Risultato atteso	Rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere

D) Favorire il welfare	
Responsabile	Segretario generale
Soggetti coinvolti	Soggetti ed uffici interessati (uffici provveditorato, ragioneria e risorse umane; cassa mutua)
Tempistica	Utilizzo di voci di bilancio per favorire il welfare annualmente, in sede di predisposizione del bilancio preventivo
Indicatori	Atti gestionali
Risultato atteso	Destinazione di risorse economiche a sostegno del welfare

E) Consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell'organismo, e della collaborazione dello stesso con l'OIV e il CIF	
Responsabile	Segretario generale e CUG
Soggetti coinvolti	CUG - OIV - CIF - Uffici interessati
Tempistica	annuale
Indicatori	N. riunioni annuali CUG; n. documenti predisposti dal CUG; n. di contatti tra CUG e OIV; n. Contatti tra CUG e CIF
Risultato atteso	Consolidamento del ruolo del CUG

4. Conclusioni

Il presente Piano è il primo della Camera di commercio della Basilicata, costituita il 22 ottobre 2018.

In considerazione della specificità degli Enti camerali, i PAP delle Camere di commercio prevedono sovente sia azioni positive rivolte al personale dipendente sia azioni positive rivolte al mondo delle imprese, elaborate di concerto con il Comitato per l'Imprenditoria Femminile (CIF). Stante la recente costituzione e insediamento del CIF della Camera di commercio della Basilicata non è stato possibile strutturare un percorso di collaborazione tra CUG e CIF per elaborare azioni positive congiunte da inserire nel presente Piano.

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG.

Il CUG dovrà predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riferita all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing; nella relazione dovranno essere evidenziati i risultati delle azioni positive previste dal PAP, in coerenza con i compiti di verifica attribuiti al CUG ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. Tale relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente, oltre che al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità

Il presente piano, elaborato dal CUG della Camera di commercio della Basilicata e sottoposto a parziali modifiche e integrazioni da parte dell'Amministrazione, è stato preventivamente inviato alla Consigliera regionale di parità della Regione Basilicata e, sentita la Consigliera, approvato dalla Giunta camerale.

Successivamente all'approvazione, il PAP viene condiviso con tutto il personale e l'OIV, e pubblicato nella sezione dedicata al CUG sul sito web istituzionale dell'Ente.