



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio

2021-2023

Predisposto con delibera della Giunta camerale n. 35 del 26 maggio 2021 e integrato
con delibera della Giunta camerale n. 44 del 24 giugno 2021

Approvato con delibera della Giunta camerale n. 50 del 27 luglio 2021

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 2021-2023 viene adottato in una logica di scorrimento e in aggiornamento al Piano 2020-2022, approvato con provvedimento della Giunta n. 21 del 20/04/2020. Esso è stato elaborato grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di commercio della Basilicata (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Piano 2020-2022 è stato il primo della Camera di commercio della Basilicata, costituita a seguito dell'accorpamento delle Camere di commercio di Potenza e di 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 nuovo Consiglio camerale.

Il CUG è stato costituito con determinazione del Segretario Generale n. 124 del 16 settembre 2019 e si è insediato il 31 ottobre 2019.

Con la predisposizione e l'adozione del primo Piano delle Azioni Positive 2020-2022, 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.

Nel presente Piano 2021-2023, su proposta del CUG, è rimasta sostanzialmente invariata la parte introduttiva (1. Premessa e contesto di riferimento), mentre è stata aggiornata la seconda sezione (2. Il contesto interno della Camera di Commercio della Basilicata) con i dati e le informazioni al 31.12.2020. Per quanto riguarda la terza sezione (3. Obiettivi e Azioni Positive) sono stati confermati integralmente tutti gli obiettivi e le azioni positive individuati per il triennio 2020-2022, ad eccezione della tempistica dell'azione positiva 1.A *“Studi e indagini”* e dell'azione positiva 3.A *“Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro, che è stata rimodulata”*.

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 per la 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”* riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 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 intendere 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 nelle 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 delle valorizzazioni 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 posizione 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.

Successivamente, 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 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 (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. 2/2019 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'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 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

Al 31.12.2020 il personale di ruolo della Camera di commercio della Basilicata consta di 53 unità.

UOMINI	18	33,9%
DONNE	35	66,1%
TOTALE	53	100%

PERSONALE IN PART-TIME

	UOMINI	DONNE
FULL TIME	18 (100%)	34 (97,2%)
PART TIME	-	1 (2,8%)
TOTALE	18	35

PERSONALE IN TELELAVORO/LAVORO AGILE

Nell'annualità 2020 non vi sono stati dipendenti che hanno usufruito del telelavoro.

Nel corso del 2020, a seguito delle misure normative collegate all'emergenza pandemica è stato sperimentato il lavoro agile emergenziale, che ha interessato nella fase del lockdown e fino al 15 settembre 2020 la stragrande maggioranza del personale (su richiesta degli interessati) nel rispetto della garanzia dell'erogazione dei servizi indifferibili.

Con Ordine di servizio del segretario Generale n. 18/2020, dal 16 settembre, lo smart working emergenziale è stato applicato al personale nella percentuale del 50%, fissata dall'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito in L. 17 luglio 2020, n. 77. Tale percentuale è stata applicata a tutto il personale, con esclusione dei Dirigenti, dei Responsabili dei Servizi/Posizioni Organizzative e degli addetti ai servizi ausiliari, tenuti a prestare servizio in presenza in considerazione delle modalità caratterizzanti lo svolgimento della relativa prestazione lavorativa. Questa modalità di applicazione dello smart working emergenziale è tuttora vigente, essendo stata prorogata fino al perdurare dello stato di emergenza attualmente in essere.

Tuttavia, a seguito dell'entrata in vigore dell'art.1 del D.L. 30 aprile 2021 n. 56, che ha modificato l'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito in L. 17 luglio 2020, n. 77, eliminando l'obbligo per le PP.AA. di applicare il lavoro agile al 50% del personale impiegato in attività "smartabili", con determinazione del Presidente n.3 del 5 maggio 2021 il Segretario Generale è stato incaricato di porre in essere gli opportuni atti organizzativi al fine di fissare nuove percentuali di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, collegandole anche all'evolversi della situazione epidemiologica della Regione Basilicata.

GENERE PER CATEGORIA

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT D	DIRIGENTI
UOMINI	0 (0,00%)	6 (54,5%)	4 (16,6%)	7 (54%)	1 (50%)
DONNE	3 (100,00%)	5 (45,5%)	20 (83,4%)	6 (46%)	1 (50%)
TOTALE	3 (5,67%)	11 (20,75%)	24 (45,28%)	13 (24,52%)	2 (3,78%)

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	8	10	0
DONNE	13	20	2
TOTALE	21	30	2

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	3(37,5%)	4(25%)	6(40%)	5(35,7%)	18
DONNE	5(62,5%)	12(75%)	9(60%)	9(64,3%)	35
TOTALE	8(15%)	16(30%)	15(28,5%)	14(26,5%)	53

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

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.

Congedo parentale straordinario COVID-19 (ANNO 2020)

A causa dell'emergenza pandemica, grazie all'intervento normativo prima del Decreto Cura Italia, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, all'art. 23 prorogato dal Decreto Rilancio D.L. 19 maggio 2020, n. 34, è stato istituito un congedo parentale straordinario aggiuntivo rispetto a quello ordinario, usufruibile anche da parte di quei genitori che avessero eventualmente già esaurito il periodo di congedo parentale normalmente previsto.

Dal 5 marzo 2020 i genitori/lavoratori hanno visto riconosciuto il diritto a fruire (per i figli di età non superiore ai 12 anni) di uno specifico congedo per un periodo massimo — continuativo o frazionato — di 15 giorni, retribuito al 50%. Con il Decreto Rilancio di maggio, il numero di giorni fruibili è salito a 30 e il termine entro i quali fruirli è stato prorogato fino a fine agosto.

Inoltre, l'articolo 5 del decreto legge 8 settembre 2020, n. 111, ha previsto – fino al 31.12.2020 – che per il periodo di quarantena del figlio minore di anni 14, disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL per contatto verificatosi dentro il plesso scolastico il genitore lavoratore dipendente potesse svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile; se la prestazione non poteva essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, in alternativa all'altro, poteva astenersi dal lavoro con il riconoscimento di un'indennità del 50% della retribuzione.

MALATTIA FIGLI

	UNITA' DI PERSONALE		
	AVENTI DIRITTO	BENEFICIARI MALATTIA RETRIBUITA (FIGLI < 3 ANNI)	BENEFICIARI MALATTIA RETRIBUITA (FIGLI >3 ANNI < 8 ANNI)
UOMINI	2	1	0
DONNE	1	0	0
TOTALE	3	1	0

PERSONALE CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ETA' MEDIA
UOMINI	3	52,6
DONNE	1	57
TOTALE	4	53,9

PERSONALE CON ATTRIBUZIONE INDENNITÀ SPECIFICA RESPONSABILITÀ

	CATEGORIA C	CATEGORIA D	ETA' MEDIA
UOMINI	1	4	56,53
DONNE	11	3	52,04
TOTALE	12	7	53,22

ETÀ MEDIA DEL PERSONALE

	UOMINI	DONNE
ETA' MEDIA	55,6	54,3
DI CUI <= 40 ANNI	1(4,5%)	1(2,7%)
DI CUI TRA 41 E 50 ANNI	5(27,3%)	12(35,1%)
DI CUI > 50 ANNI	12(68,2%)	22(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	9(30%)	4(36%)	5(75%)
DONNE	28(70%)	5(64%)	2(25%)

PERSONALE IN POSSESSO DI LAUREA

	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	1 (100%)	1(100%)
PERSONALE CON INCARICO DI P.O.	3(100%)	1(100%)
PERSONALE NON DIRIGENTE	4(28%)	18(54%)
TOTALE PERSONALE	8(44%)	20(57%)

3. Obiettivi e Azioni Positive

Il Piano Azioni Positive 2021-2023 è stato predisposto in continuità con il Piano 2020-2022, 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 deve essere aggiornato annualmente in una logica di scorrimento.

Per il triennio 2021-2023 si confermano integralmente tutti gli obiettivi e le azioni positive individuate per il triennio 2020-2022, ad eccezione della tempistica dell'azione positiva 1.A "Studi e indagini" e dell'azione positiva 3.A "Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro, che viene rimodulata.

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 settembre)
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 rilevazione 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 rilevazione del gradimento di questa attività tramite questionario di cui all'azione 1.1 a) /n. 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 web 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>

F) Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa	
Responsabile	CUG - Dirigenti
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Tempistica	Annuale
Indicatori	<p>1) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità).</p> <p>2) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.</p>
Risultato atteso	Sensibilizzare e formare sul tema della disabilità e dell'inclusione.

3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro

<p>A) La sperimentazione forzata dello smart working emergenziale durante la pandemia ha determinato il mantenimento di uno standard alto di erogazione dei servizi e anche l'acquisizione da parte del personale di nuove competenze da non disperdere e da mettere a valore, attraverso modelli organizzativi innovativi.</p> <p>Compatibilmente con gli orari di erogazione dei servizi, si deve tendere al mantenimento delle attuali, già ampie, fasce di flessibilità e all'introduzione di modelli di organizzazione del lavoro che, coniugando flessibilità oraria e smart working, rendano possibile la reale conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo.</p> <p>Lo smart working ordinario dovrà essere strutturato al fine di applicarlo, tendenzialmente, alla percentuale più alta di personale prevista dalla normativa vigente, 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. Tutto ciò, in ogni caso, secondo stabili esigenze organizzative, coerenti con la definizione della disciplina da parte del prossimo contratto collettivo.</p>	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Ufficio Risorse Umane - CUG
Tempistica	annuale
Indicatori	Introduzione di un modello di lavoro agile strutturato
Risultato atteso	Consolidamento dei risultati positivi dello smart working emergenziale, introducendo modelli organizzativi che contemperino, in un circolo virtuoso di tipo win-win le esigenze dell'utenza e quelle del personale dipendente, con particolare attenzione al personale che si trova in situazioni temporanee o permanenti di svantaggio personale, sociale, familiare e territoriale, o che è impegnato in attività di volontariato. Tutto ciò, in ogni caso, secondo stabili esigenze organizzative, coerenti con la definizione della disciplina da parte del prossimo contratto collettivo.
<p>B) Aprire tavoli affinché l'Ente attivi convenzioni a vantaggio del personale, compatibilmente con la normativa in vigore</p>	
Responsabile	Segretario generale e CUG
Soggetti coinvolti	Provveditore e CUG
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

<p>C) Assicurare le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di reclutamento, e di formazione del personale</p>	
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 (uff. provveditorato, ragioneria, risorse umane, cassa muta)
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

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 i Comitati per l'Imprenditoria Femminile (CIF). A tutt'oggi, non è stato possibile strutturare un percorso di collaborazione tra CUG e CIF per elaborare azioni positive congiunte da inserire nel presente Piano.

Il 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 della Camera di Commercio, oltre che al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Il presente PAP 2021-2023, 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, con l'OIV e sarà pubblicato nella sezione del CUG del sito web istituzionale dell'Ente.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019 e specificatamente in ragione del previsto collegamento della presente programmazione con il ciclo della performance 2021/2023, gli obiettivi di cui al presente piano costituiscono obiettivi riferiti alla prospettiva «di genere» di cui al ciclo della performance 2021. Ciò, peraltro, in virtù del richiamo contenuto nel Piano della performance 2021-2023 approvato con deliberazione della Giunta n. 2 del 28/01/2021, che espressamente rimanda ai fini della determinazione di tali obiettivi *“al Piano Azioni Positive 2020/2022 approvato con deliberazione della Giunta n. 21 del 20 aprile 2020, e specificatamente alla Sezione n. 3 “Obiettivi e Azioni Positive”, che delineano le attività, gli interventi ed il risultato atteso volte alla piena realizzazione delle parità di lavoro e alla valorizzazione della diversità quale valore e fattore di crescita.”*

Dal punto di vista metodologico, a partire dal prossimo ciclo di programmazione 2022/2024, al fine di assicurare il più stretto collegamento tra la programmazione in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e il ciclo della performance, massimizzando il coordinamento dei previsti adempimenti che impongono all'Amministrazione di adottare i rispettivi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Azioni Positive costituirà apposito allegato del Piano della performance.