

Determinazione n. 6 del 29 dicembre 2020

Oggetto: Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 - Adozione.

Il Segretario Generale

Premesso che:

- in data 30 novembre 2020 si è costituita - con l'insediamento del Consiglio camerale nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale della Sardegna n. 111 del 13 ottobre 2020 - la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Cagliari-Oristano;
- nella medesima data sono cessate le preesistenti e distinte Camere di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Cagliari e di Oristano, in attuazione del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018;

Considerato che, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018, a decorrere dal 1 dicembre 2020:

- la nuova Camera di commercio di Cagliari-Oristano è subentrata nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, che afferiscono alle preesistenti camere di commercio, a decorrere dal giorno successivo alla costituzione del nuovo ente;
- il personale delle preesistenti Camere di commercio è trasferito alla Camera di commercio di Cagliari-Oristano, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- i regolamenti e gli atti amministrativi a contenuto generale delle preesistenti camere di commercio restano in vigore, in quanto compatibili, sino a quando non sono adottati i corrispondenti nuovi regolamenti della Camera di commercio di Cagliari-Oristano;

Dato atto che:

- nella predetta riunione di insediamento, il Consiglio camerale ha preso atto dell'attribuzione del ruolo di Segretario Generale della nuova Camera di Commercio di Cagliari-Oristano al sottoscritto dr. Enrico Salvatore Massidda, Segretario Generale presso le due Camere accorpate, in base a quanto previsto dall'articolo 3 del richiamato Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 e dall'art. 2112 del Codice Civile in ordine alla successione dei contratti di lavoro;
- tale incarico è stato confermato con determinazione d'urgenza n. 1 del 16.12.2020 del Presidente della Camera di commercio di Cagliari-Oristano, eletto dal Consiglio in data 14.12.2020;
- il medesimo Segretario Generale, unico dirigente attualmente in servizio presso Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, è necessariamente chiamato a svolgere anche le funzioni di Conservatore del Registro delle Imprese nonché di dirigente ad interim delle Aree Organizzative in cui è articolata la Struttura dell'Ente;

Vista la legge 29 dicembre 1993, n. 580 (“Riordinamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura”), così come modificata, da ultimo, dal Decreto Legislativo n. 219 del 25 novembre 2016;

Visto lo Statuto della Camera di commercio di Cagliari, approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 2 del 17 luglio 2001, così come da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Camerale n. 13 del 28 novembre 2017;

Visto lo Statuto della Camera di Commercio di Oristano, approvato con deliberazione del Consiglio Camerale n. 4 del 14.4.2011 e modificato con deliberazione del Consiglio camerale n. 8 del 26.10.2012;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, e in particolare l’articolo 7, secondo cui le Pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 – “*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*”, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni predispongono Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 4 novembre 2010 n. 183, che impone alle Amministrazioni pubbliche di procedere, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, alla costituzione (in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva) del “*Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità recante le “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

Dato atto che:

- il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con determinazione del Segretario generale n. 4 del 22 dicembre 2020;
- il Piano Triennale delle Azioni positive della Camera di Commercio di Cagliari-Oristano è stato trasmesso preventivamente al Comitato unico di garanzia, alle Rappresentanze sindacali aziendali, e alle Consigliere per le pari opportunità delle province coinvolte;

- nella riunione del 28 dicembre 2020, il Comitato Unico di garanzia ha condiviso il Piano di cui all'oggetto della presente determinazione, riservandosi la possibilità di effettuare ulteriori integrazioni in sede di aggiornamento annuale,

D e t e r m i n a

1. l'adozione del Piano triennale delle azioni positive della Camera di Commercio Cagliari-Oristano per il triennio 2020-2022, così come risulta dal documento allegato alla presente Determinazione per farne parte integrante e sostanziale.

La presente determinazione sarà pubblicata all'Albo camerale informatico di questa Camera di Commercio, istituito ai sensi dell'art. 32, Legge n. 69/2009, conformemente a quanto previsto dall'art. 34 dello Statuto della Camera di commercio di Cagliari.

Cagliari, 29 dicembre 2020

Il Segretario Generale
Enrico Salvatore Massidda
(firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)

Allegato

Piano triennale delle azioni positive della Camera di Commercio Cagliari-Oristano 2020-2022

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive è approvato dalla nuova Camera di Commercio di Cagliari e Oristano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, come previsto dal **D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198**, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e secondo le linee di indirizzo da ultimo contenute nella **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”**, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità.

Il contesto di riferimento è quello in forza del quale le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 48 D. Lgs 198/2019 prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui le Camere di Commercio, adottino “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”.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico/amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione di inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva



2/2019 deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

La Camera di commercio di Cagliari-Oristano, nel percorso verso il miglioramento continuo, intende procedere nell'attuazione della Direttiva 2/2019, evidenziando in tale sede le attività messe in campo nel 2020 e quelle da implementare nel triennio 2021-2023.

Nell'ottica di una sostanziale partecipazione di tutti gli attori coinvolti, lo stesso Piano è condiviso con la Rappresentanza sindacale unitaria e con il Comitato unico di garanzia.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti al fine di renderlo uno strumento condiviso, dinamico e realmente efficace.

Il Piano si articola in obiettivi, per il raggiungimento dei quali si individuano azioni positive.

Obiettivi e azioni corrispondenti sono stati predisposti sulla base di una prima analisi del contesto di riferimento; tuttavia non si tratta di un'analisi esaustiva, prevista peraltro come una specifica azione del Piano, ma dell'acquisizione di un minimo di elementi che renda possibile individuare i più urgenti bisogni del nuovo Ente, Camera di Commercio Cagliari-Oristano.

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI-ORISTANO

La Camera di Commercio di Cagliari e Oristano si è costituita il 30 novembre 2020, per accorpamento delle Camere di Commercio di Cagliari e di Oristano, cui è subentrata a decorrere dal 1 dicembre 2020.

E' da rilevare che, nel contesto dei due territori provinciali, caratterizzati ancora dalla prevalenza maschile relativamente al mercato del lavoro ed al mondo imprenditoriale, dal punto di vista degli organi politici è presente una significativa componente femminile e dal punto di vista del personale interno la situazione si ribalta con una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di responsabilità nell'organigramma dell'ente.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una netta prevalenza femminile.

Le tabelle n. 1 e n. 2 illustrano la composizione del personale delle singole CCIAA alla data del 30.11.2020 mentre la tabella n. 3 riporta la composizione complessiva riferita al nuovo Ente.

In ciascuna tabella, l'organico è suddiviso in personale a tempo indeterminato e personale interinale, per categoria giuridica di inquadramento contrattuale e sesso.

Complessivamente le donne impiegate presso la Camera di Cagliari-Oristano sono n. 51 di cui n. 49 con contratto a tempo indeterminato e n. 2 con contratto interinale. Ad esclusione del Segretario Generale, gli uomini sono n. 23 di cui n. 22 con contratto a tempo indeterminato e n.1 con contratto interinale.

La distribuzione dei due generi nelle varie categorie è così articolata:

- in categoria D3 è rappresentata esclusivamente la componente femminile;
- in categoria D1 si rileva una lieve prevalenza della componente femminile;
- in categoria C1 si riscontra una prevalenza femminile;
- in categoria B3 non è presente la categoria femminile;
- in categoria B1 si riscontra una prevalenza femminile;
- in categoria A1 le componenti sono identiche;
- nella categoria del personale con contratto di somministrazione prevale la componente femminile.

TABELLA 1 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO AL 30.11.2020

Personale CCIAA Cagliari 30.11.2020	Full time		Part time	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario Generale	-	1 (unico per le due CCIAA)	-	-
Dirigenti	1 (comandato c/o altro ente)	-	-	-
D3	1	-	-	-

D1	8	5	-	-
C1	17	8	3	-
B3	-	-	-	-
B1	6	1	1	-
A1	3	3	1	-
Interinali	2	-	-	-
TOTALE	38	17	5	-

TABELLA 2 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ORISTANO PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO AL 30.11.2020

Personale CCIAA Oristano 30.11.2020	Full time		Part time	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario Generale	-	1 (unico per le due CCIAA)	-	-
Dirigenti	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
D1	3	-	-	-
C1**	5	2	1	-
B3	-	-	-	1
B1	-	1	-	-
A1	-	1	-	-
Interinali	-	1	-	-
TOTALE	8	5	1	1

**** tre donne, n. 1 cat D e n. 2 cat. C, full-time, cessano entro il 31.12.2020**

TABELLA 3 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI-ORISTANO PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO AL 30.11.2020

Personale CCIAA Cagliari-Oristano 30.11.2020	Full time		Part time	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario Generale	-	1	-	-
D3	1	-	-	-
D1	11	5	-	-
C1**	22	10	4	-
B3	-	-	-	1
B1	6	2	1	-
A1	3	4	1	-
Interinali	2	1	-	-
TOTALE	45	23	6	1

*** tre donne, n. 1 cat D e n. 2 cat. C, full-time, cessano entro il 31.12.2020*

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI

Le due Camere di commercio che dal 1 dicembre 2020 sono confluite nella Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, ritenendo entrambe che la differenza di composizione sociale rappresenti un valore e non un ostacolo, hanno promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti sociali, nelle sue attività istituzionali.

Tra le principali azioni svolte da ciascuna Camera di Commercio negli ultimi anni specificatamente per favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché per promuovere le pari opportunità, al proprio interno, si richiamano:

2.1. DESCRIZIONE INIZIATIVE SVOLTE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI

Iniziativa n.1

Obiettivo: Evoluzione analisi del benessere organizzativo esigenza emersa dalle fonti normative e iniziativa del Segretario generale.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – indagini presso il personale.

Attori Coinvolti: Ufficio “personale e relazioni sindacali”

Misurazione: Indicatori – report indagine.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i punti di forza sui quali contare e i punti deboli sui quali intervenire.

Le indagini svolte dall'ente camerale hanno rilevato il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione dei propri superiori.

Le indagini, inoltre, hanno consentito di analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni sul luogo di lavoro, in modo da indirizzare le scelte dell'Ente verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, accrescere il senso di soddisfazione dei lavoratori, migliorare l'immagine interna ed esterna dell'Ente.



I dati sono raccolti in forma anonima ed elaborati dall'Ente, attraverso il supporto del medico competente e di un consulente esterno, specializzato in psicologia del lavoro.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata tra il mese di dicembre 2019 e febbraio 2020.

Il questionario, composto da diverse domande, ha garantito l'analisi degli ambiti di interesse più significativi come la percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro, la condivisione politiche e obiettivi organizzativi e la collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

L'esito finale della valutazione dei dati aggregati delle diverse Aree/Servizi ha mostrato discreti risultati in termini di soddisfazione del personale e benessere organizzativo.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: formazione

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione criteri ed iniziative formative

Attori Coinvolti: ufficio Personale e relazioni sindacali

Misurazione: Indicatori – presenza indicata nel Piano di Formazione.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

Per coloro che hanno difficoltà a recarsi fuori sede è stata favorita la formazione in videoconferenza/webconference. Quest'anno a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 la formazione si è svolta al 90% a distanza.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro - Regolamento Smart Working

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione esigenze e predisposizione Regolamento.

Attori Coinvolti: ufficio "Personale e relazioni sindacali", RSU, OO SS

Misurazione: Indicatori – predisposizione Regolamento e passaggio in contrattazione

Beneficiari: incidenza in termini di genere – personale in situazione di particolari necessità

Tra le misure previste sono state concesse forme ulteriori di flessibilità rispetto a quella già prevista, su richiesta, ad alcuni dipendenti che si trovano in una delle situazioni previste dal contratto, in particolare in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primaria.

L'Ente, tramite l'Ufficio Personale e relazioni sindacali ha aderito al sondaggio sullo Smart working avviato dalla Regione per il tramite della Consigliera Regionale di Pari opportunità e del suo Ufficio.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Sistema di valutazione del personale

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Adozione nuovo sistema di valutazione della performance

Attori Coinvolti: ufficio Personale e relazioni sindacali, RSU

Misurazione: Indicatori – adozione SMVP

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni. Il Sistema è stato aggiornato nel 2020 in data 28 luglio 2020.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Welfare aziendale

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Adozione atti, misure organizzative e adozione regolamento parcheggi

Attori Coinvolti: ufficio Personale, e relazioni sindacali, Provveditorato

Misurazione: Indicatori – adozione regolamento

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

- a) flessibilità oraria: l'Ente favorisce da sempre l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali con l'applicazione della flessibilità oraria. A tutti i dipendenti è concessa flessibilità in entrata dalle dalle 07.45 alle 08.50 – dalle 13.15 alle 15.15 – dalle 17.30.
- b) part time: la conciliazione tra i tempi di lavoro e le responsabilità familiari è inoltre garantita dalla possibilità per i dipendenti di stipulare con l'Ente contratti part-time. Al momento, in riferimento alla Camera di Commercio di Cagliari sono attivi diversi contratti di part-time orizzontale con percentuali differenti per n. 5 dipendenti donne
- c) 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 alla copertura di parte dei relativi oneri. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati di vari settori al fine di far ottenere vantaggi economici o di altro genere ai dipendenti;
- d) parcheggio: l'Ente ha adottato un regolamento per il corretto utilizzo di un piazzale di proprietà al fine del parcheggio delle auto dei propri dipendenti.

2.2. DESCRIZIONE INIZIATIVE SVOLTE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI ORISTANO

Iniziativa n.1

Obiettivo: Evoluzione analisi del benessere organizzativo esigenza emersa dalle fonti normative e iniziativa del Segretario generale.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – indagini presso il personale.

Attori Coinvolti: Uffici personale e segreteria

Misurazione: Indicatori – report indagine.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i punti di forza sui quali contare e i punti deboli sui quali intervenire.

Le indagini svolte dall'ente camerale hanno rilevato il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione dei propri superiori.

Le indagini, inoltre, hanno consentito di analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni sul luogo di lavoro, in modo da indirizzare le scelte dell'Ente verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, accrescere il senso di soddisfazione dei lavoratori, migliorare l'immagine interna ed esterna dell'Ente.

I dati sono raccolti in forma anonima ed elaborati dall'Ente, attraverso il supporto del medico competente e di un consulente esterno, specializzato in psicologia del lavoro.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nel mese di novembre 2019.

Il questionario, composto da diverse domande, ha garantito l'analisi degli ambiti di interesse più significativi come la percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro, la condivisione politiche e obiettivi organizzativi e la collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

L'esito finale della valutazione dei dati aggregati dei diversi Servizi ha mostrato discreti risultati in termini di soddisfazione del personale e benessere organizzativo.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: formazione

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione criteri ed iniziative formative

Attori Coinvolti: Ufficio personale

Misurazione: Indicatori – presenza indicata nel Piano della performance.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

L'ente ha attribuito alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, senza prevedere, anche in considerazione del numero ridotto dei dipendenti, l'approvazione di uno specifico piano. Nel rispetto dei vincoli di bilancio, si è tenuto conto delle esigenze formative rappresentate dai singoli dipendenti o dagli uffici per

raggiungere gli obiettivi dell'ente, indipendentemente dal genere di appartenenza degli interessati ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

Per coloro che hanno manifestato difficoltà a recarsi fuori sede, è stata favorita la formazione in videoconferenza/webconference. Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 la formazione si è svolta quasi totalmente a distanza.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Sistema di valutazione del personale

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Adozione nuovo sistema di valutazione della performance

Attori Coinvolti: ufficio Personale e relazioni sindacali, RSU

Misurazione: Indicatori – schede di valutazione

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha adottato e aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni. L'ultimo aggiornamento è stato approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 12 del 30.03.2017.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Welfare aziendale

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Adozione atti e misure organizzative Attori Coinvolti: Ufficio Personale, e relazioni sindacali, Provveditorato

Misurazione: Indicatori – adozione regolamento

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

- a) flessibilità oraria: l'Ente ha sempre favorito l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali con l'applicazione della flessibilità oraria. A tutti i dipendenti è concessa flessibilità in entrata dalle ore 8.00 alle 08.30 – dalle 13.30 alle 14.00 – per i pomeriggi di rientro dalle 14.00 alle 16.00, con uscita consentita, senza giustificazione, dalle 17.00.
- b) part time: la conciliazione tra i tempi di lavoro e le responsabilità familiari è inoltre garantita dalla possibilità per i dipendenti di stipulare con l'Ente contratti part-time. Al momento, in riferimento alla Camera di Commercio di Oristano, sono attivi due contratti part-time, con percentuali differenti, per un uomo e per una donna.
- c) 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 di prestazioni assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso alla copertura di parte dei relativi oneri.

SEZIONE 3. Obiettivi futuri

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE FUTURE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

OBIETTIVI FUTURI

La Camera di Commercio di Cagliari-Oristano intende perseguire, nel triennio 2021-2023, 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 Decreto Legislativo 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 2021-2023:

- ❖ **Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Aggiornare la sezione CUG sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente. Implementare il supporto all'attività del CUG anche, eventualmente, tramite l'istituzione di un "Nucleo di ascolto" appositamente costituito.

- ❖ **Formazione del personale.**

Definire annualmente le esigenze formative 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.**

Agevolare, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, la conciliazione orario di lavoro e le necessità familiari attraverso la maggiore flessibilità oraria anche in considerazione sia dei tempi di apertura e chiusura degli istituti scolastici sia di particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati).

Favorire l'istituto del part-time e definire nuovi criteri di assegnazione per il futuro.

Prevedere l'attuazione di misure organizzative per la sperimentazione e lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile o smart-working in attuazione del Regolamento. Naturalmente l'espletamento del lavoro in modalità *smart* dovrà sempre efficacemente coniugare l'incremento della produttività della struttura insieme al miglioramento dei tempi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

❖ **Pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.**

Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro attraverso l'espressa dichiarazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione di personale. Motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni. Prevedere la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

❖ **Promuovere la procedura di valutazione del rischio *Burnout***

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, la Camera di Commercio di Cagliari e Oristano intende valorizzare il ruolo centrale del lavoratore coinvolgendolo nell'organizzazione e nello sviluppo dei valori umani.

❖ **Favorire il welfare integrativo**

Attribuire Borse di studio ai dipendenti e ai figli dei dipendenti eventualmente modificando l'esistente Regolamento.

CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale.

Viene preventivamente trasmesso ad RSU e CUG, e se in carica, alle Consigliere per le pari opportunità delle provincie coinvolte, al fine di integrarlo con eventuali osservazioni.

Dopo l'approvazione, il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale della Camera di commercio di Cagliari-Oristano e verrà diffuso presso tutti i dipendenti.

Nel triennio, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, procedendo all'aggiornamento annuale entro il mese di gennaio.