

Piano triennale delle azioni positive della Camera di Commercio Cagliari-Oristano Triennio 2022-2024

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive è approvato dalla Camera di commercio di Cagliari-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'art. 48 D.Lgs. n. 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'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

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*.

Tuttavia è da tenere presente che la Camera di Commercio di Cagliari-Oristano si è costituita in data 30 novembre 2020 con conseguente adozione, il 29 dicembre 2020, del primo Piano triennale delle azioni positive 2020-2022.



Le tempistiche sopra indicate hanno fatto venire meno la logica della revisione annuale finalizzata alla verifica dello stato di attuazione delle attività programmate e delle conseguenti azioni di miglioramento, da effettuarsi alla prima scadenza utile, ovvero al 31 gennaio 2021.

Inoltre, i ritardi subiti dalla procedura di accorpamento, determinati da fatti e condizioni non dipendenti dalla volontà della Camera e il conseguente slittamento dei termini dell'approvazione del Piano della performance dell'Ente per l'anno 2021, ha riguardato anche gli atti in esso contenuti, ivi compreso l'aggiornamento al PTAP.

Pertanto, nell'aggiornamento 2021-2023 si è proceduto unicamente a riportare la Sezione 3 "Obiettivi futuri" del PTAP 2020-2022 relativa alla descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità programmate nel triennio 2021-2023.

OBIETTIVI PTAP 2022-2024

La Camera di commercio di Cagliari-Oristano, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini, valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità 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.

L'Ente si impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Il presente documento intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa.

SEZIONE 1. Il contesto organizzativo

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI-ORISTANO AL 31.12.2021

L'analisi della situazione al 31.12.2021 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti n. 64

Donne n. 45

Uomini n. 19

	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	DIRIGENTI	Totale	%
Donne	4	6	23	11	1	45	70,31%
Uomini	4	3	7	4	1	19	29,69%
Totale dipendenti	8	9	30	15	2	64	100%

La situazione organica per quanto riguarda le posizioni Dirigenziali e i dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa/Alta professionalità è così rappresentata:

DIRIGENTI		PERCENTUALE	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
1	1	50%	50%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTA PROFESSIONALITA'		PERCENTUALE	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
6	1	85,72%	14,28%

Per quanto riguarda la percentuale di impiego del personale in servizio si segnala quanto segue:

NUMERO DIPENDENTI A TEMPO PIENO		PERCENTUALE	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
40	19	67,80%	32,20%

NUMERO DIPENDENTI PART-TIME		PERCENTUALE	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
5	1	83%	17%

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO SVOLTE NELL'ANNO 2021

La Camera di Commercio di Cagliari-Oristano in considerazione del fatto che la differenza di composizione sociale rappresenti un valore e non un ostacolo, ha promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti sociali, nelle sue attività istituzionali. Con riferimento al precedente piano di seguito si riportano le azioni svolte nell'anno 2021:

Iniziativa n.1

Obiettivo: 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.

Attori Coinvolti: Componenti del Comitato Unico di garanzia

Durante l'anno 2021 il CUG ha adottato il proprio Regolamento di funzionamento.

I Componenti si sono incontrati per la condivisione del Piano di Formazione annuale e per la predisposizione della Relazione annuale sullo stato dei dipendenti anno 2020,

Nel corso dello stesso anno è stata creata l'apposita casella di posta elettronica per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Non è stato istituito, come previsto dal piano 2020-2022, il "Nucleo di ascolto".

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Iniziativa n.2

Obiettivo: Formazione del personale.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale e relazioni sindacali – CUG

L'Ente ha dimostrato di attribuire alla formazione particolare importanza per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Nel rispetto delle Linee Guida contenute nella Direttiva 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Funzione Pubblica e dal

Ministro per le Pari Opportunità, il CUG ha ricevuto il 26 marzo u.s., ai fini consultivi il piano della formazione per l'anno 2021, sul quale non ha effettuato osservazioni essendo contemplate iniziative adeguate allo scopo. Il Componenti del CUG, infatti, hanno constatato che l'Ente ha favorito la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Iniziativa n.3

Obiettivo: Flessibilità dell'orario di lavoro.

Attori Coinvolti: Servizio Personale e relazioni sindacali e Servizio Provveditorato

Al fine di dare piena attuazione all'art. 27 c. 1 e c. 4 del CCNL Funzioni Locali in materia di flessibilità oraria, l'Ente nell'anno 2021, compatibilmente con l'evolversi della pandemia da Covid-19, ha cercato di consentire ai dipendenti la fruizione di un orario utile a conciliare al meglio i tempi di lavoro con la vita familiare valutando particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. presenza figli minori, cura di familiari malati).

In continuità con l'anno 2020 il personale che ne ha fatto richiesta ha fruito, anche nell'annualità 2021, dello smart working "emergenziale", garantito con l'attivazione dei dispositivi VPN e VDI.

Su n. 64 dipendenti hanno fruito del lavoro agile n. 29 unità così divise nel genere

NUMERO DIPENDENTI IN LAVORO AGILE		PERCENTUALE	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
22	7	76%	24%

Nel mese di luglio 2021 la Giunta camerale ha approvato e dato attuazione al Regolamento sullo Smart working.

Sempre nel corso dello stesso anno, è stato avviato lo studio e l'elaborazione delle attività smartabili al fine della predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) triennale, adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 123 del 20 dicembre u.s. quale specifica sezione del Piano della performance.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale



Iniziativa n.4

Obiettivo: Pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Nell'anno 2021 la Camera di Commercio di Cagliari-Oristano in attuazione del piano triennale dei fabbisogni ha attivato le procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e pieno di categoria C, profilo professionale di Assistente amministrativo contabile di supporto.

Nel bando di selezione è stato dichiarato espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne.

Tra le altre iniziative svolte nel corso del 2021, si richiama la deliberazione di Giunta n. 73 del 22 giugno u.s. con la quale è stato approvato il Regolamento di accesso agli impieghi che, all'art. 1 lettera d), garantisce il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini nelle procedure di reclutamento e assunzione.

Con riferimento alle altre attività previste nel precedente piano ed in particolare alla procedura di valutazione di rischio burnout, l'Amministrazione in accordo con il Medico Competente ha ritenuto opportuno posticipare l'iniziativa poiché la stessa deve partire dagli esiti della valutazione dello stress da lavoro correlato dei dipendenti ad accorpamento avvenuto.

Per quanto riguarda la tematica del Welfare integrativo, si rimanda alla programmazione prevista in questo piano.

SEZIONE 3. Aggiornamento del piano per il triennio 2022-2024 - azioni positive da attivare

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 2022-2024, 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.Lgs. 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:



- **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.**

Al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente pubblicate sul sito dell'Ente brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto a: Tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2022-2024

- **Garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.**

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.

Piano rivolto a: Tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2022-2024

- **Flessibilità dell'orario di lavoro.**

Agevolare, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, la conciliazione dell'orario di lavoro con le necessità familiari attraverso la maggiore concessione di accordi individuali di smart-working in attuazione del Regolamento adottato.

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 di vita e di lavoro.

Piano rivolto a: Tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2022-2024

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



Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro nelle procedure concorsuali che l'Ente intende bandire.

❖ **Promuovere una nuova procedura di valutazione da rischio da lavoro correlato**

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, e a seguito dell'accorpamento, la Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, di intesa con il Medico competente, intende attivare una nuova procedura di valutazione del rischio da lavoro correlato rivolta a tutti i dipendenti delle due soppresse Camere.

Le indagini consentiranno di analizzare le nuove 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.

Piano rivolto a: Tutti i dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2022-2024

❖ **Favorire il welfare integrativo**

Predisporre e adottare il Disciplinare per il Welfare integrativo della Camera di commercio di Cagliari-Oristano al fine di consentire ai dipendenti di fruire dei benefici di natura assistenziale e sociale previsti dall'articolo 72 del C.C.N.L. 21.5.2018.

Piano rivolto a: Tutti i dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2022-2024

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 province 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.

Cagliari 31 gennaio 2022