



Camera di Commercio
Benevento

Allegato al Piano della Performance 2020 -2022

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE 2020 -2022 DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'



PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

INDICE

1. Introduzione	pag. 3
2. Il contesto interno della Camera di Commercio di Benevento	pag. 4
3. Azioni positive: triennio 2020-2022	pag. 4
3.1 Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione tempi di vita e lavoro	pag. 5
3.2 Formazione, comunicazione e sensibilizzazione	pag. 7
3.3 Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni	pag. 8
4. Conclusioni	pag. 10



Camera di Commercio
Benevento



Allegato al Piano della Performance 2020 -2022

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. Introduzione

La Camera di Commercio di Benevento, attraverso il presente piano, intende porre in essere delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ha tenuto conto del particolare contesto interno di cronica carenza del personale (n. 22 dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2019 con previsione di riduzione di altre n. 2 unità nel corso dell'anno 2020) e quindi della necessità di formulare azioni positive raggiungibili tenuto conto del difficile contesto lavorativo; inoltre le iniziative contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.lgs. 150/2009.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, infatti, in materia di ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Tale intervento normativo si inserisce nel più ampio contesto di leggi e regolamenti emanati nel corso del tempo volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Da ultimo, con la Direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, sono state emanate le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale direttiva sostituisce integralmente la precedente, emanata in data 23 maggio 2007, attesa la necessità di procedere ad un aggiornamento alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente.

La citata Direttiva n. 2/2019, inoltre, ha proceduto all'adeguamento delle previsioni di cui alla direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per meglio coordinare l'azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG. Tale Comitato, disciplinato dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e ss.nn.ii., ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

La Camera di Commercio di Benevento, in ossequio alle suindicate disposizioni legislative, ha provveduto, con determinazione Segretariale n. 72 del 09/05/2017, al rinnovo della composizione del CUG, già costituito nel corso del 2011. Esso attualmente si compone di 6 membri effettivi ed altrettanti membri supplenti che assicurano nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il suo mandato scadrà nel corso del 2021.

Il CUG dall'anno di costituzione ad oggi non ha segnalato l'esistenza di problematiche nelle materie di competenza.

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

In ragione del collegamento del Piano Triennale di azioni positive con il ciclo della performance, il presente documento è formulato in allegato al Piano della Performance 2020 -2022.

2. Il contesto interno della Camera di Commercio di Benevento

L'Elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Il personale in servizio della Camera alla data del 31.12.2019 è costituito da 22 dipendenti così suddivisi per categoria e genere:

CATEGORIA PERSONALE	31.12.2019		
	Donne	Uomini	Totale
D	3	5	8
C	5	4	9
B	2	3	5
A	0	0	0
Totale	10	12	22

Il personale maschile, pertanto, è prevalente e rappresenta il 55% del personale dipendente.

Suddividendo i dipendenti anche per categoria, nell'ambito della categoria superiore, categoria D, la percentuale di personale maschile sale al 63%; nella categoria C a prevalere è il personale femminile, che rappresenta il 56% del personale.

Infine, nella categoria B, il personale maschile rappresenta la percentuale maggiore, con il 60%.

Il titolo di studio associato al genere presenta la seguente situazione:

- Nessun dipendente ha solo la scuola dell'obbligo.
- Media Superiore 4 uomini e 5 donne;
- Laurea 8 uomini e 5 donne.

Un dato positivo per il genere femminile della Camera di Commercio di Benevento si ha nella composizione della RSU: tutti i componenti sono donne.

3. Azioni positive: triennio 2020-2022

L'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni dispongono 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. Detti piani hanno durata triennale.

Il presente Piano di Azioni Positive, alla luce della circolare emanata nel giugno del 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, contiene iniziative volte ad attuare il predetto intento legislativo, ad integrazione dei contenuti del Piano della Performance.

In particolare tali iniziative si esplicano nell'ambito di tre direttive principali:

- **Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;**
- **Formazione, comunicazione e sensibilizzazione;**
- **Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni;**

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le azioni positive sono declinate quali obiettivi operativi da raggiungere, unitamente a quelli indicati nel Piano della Performance 2020-2022, e schematizzati secondo quanto previsto dall'allegato 1 della Direttiva n. 2/2019.

3.1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Il Dipartimento della funzione pubblica, anche nell'ultima direttiva n. 2/2019, ha evidenziato una sorta di frattura tra quanto riportato in norme, raccomandazioni e piani delle azioni positive in tema di valorizzazione del personale e le politiche attuate dalle organizzazioni. Tale contraddizione, unita anche alle vigenti disposizioni in materia di contenimento delle spese che hanno sensibilmente ridotto le possibilità di progressioni di carriera e di forme di incentivazione economica ulteriore, alimenta il distacco dei lavoratori dall'amministrazione e procura effetti sulla qualità delle prestazioni svolte e dei comportamenti organizzativi. Il "benessere organizzativo" è la capacità di favorire un maggiore grado di benessere fisico, psicologico e sociale nell'ambiente di lavoro, ed è pertanto considerato l'elemento di maggiore influenza in termini di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo. In sintesi, tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, ne condivide i valori, i linguaggi e le pratiche tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

In questo contesto appare evidente che lo sviluppo di obiettivi e azioni specifiche che rientrano nei temi del benessere organizzativo, del welfare aziendale e della conciliazione tra tempi di vita e lavoro potrebbe contribuire al rilancio delle politiche del personale pubblico, attesi i limiti imposti dalle vigenti normative sulle incentivazioni di carattere economico.

Il welfare aziendale con particolare riferimento alla tematica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro può rappresentare una risposta ai bisogni dei dipendenti.

Azioni positive annuali da realizzare

Anno 2020

Iniziativa n. 1	
Obiettivo	Analisi dei dati di genere quale azione propedeutica per le successive iniziative
Azione	Realizzazione di un bilancio di genere quale supporto decisionale per le azioni da realizzare
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD» e Ufficio «Ragioneria – Bilancio – Gestione Economica del Personale – Diritto Annuale – Ruolo e Dopo Ruolo – Insinuazioni fallimentari»
Misurazione	Realizzazione di un report dettagliato
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	////
Note	////

Iniziativa n. 2	
Obiettivo	Implementazione del concetto di benessere organizzativo al fine di favorire un maggiore grado di benessere fisico, psicologico e sociale nell'ambiente di lavoro, da considerarsi l'elemento di maggiore influenza in termini di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo
Azione	Formulazione di un questionario per raccogliere le proposte del personale dell'Ente in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e lavoro
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Realizzazione del questionario e inoltre a tutti i dipendenti. (Numero questionari raccolti in risposta/ numero dipendenti) superiore al 50%. Analisi e report dei risultati.
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	////
Note	////



PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Iniziativa n. 3	
Obiettivo	Aumentare la serenità del contesto lavorativo
Azione	Assistenza psicologica ai dipendenti da parte di una figura professionale che fa da supporto nell'affrontare le difficoltà e funge da filtro con i vertici aziendali
Attori coinvolti	Professionista esterno e Ufficio «Gestione Risorse Umane»/UPD
Misurazione	Almeno un incontro con i dipendenti
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	Nei limiti degli stanziamenti di bilancio
Note	//////

Anno 2021

Iniziativa n. 4	
Obiettivo	Mappatura delle competenze: Conoscere e valorizzare la qualità del lavoro dei dipendenti
Azione	Realizzazione progetto finalizzato alla mappatura delle competenze professionali
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Richiesta CV aggiornato a tutti i dipendenti e analisi degli stessi per una eventuale riprogettazione dell'organizzazione dell'Ente maggiormente rispondente alle competenze e aspirazioni professionali dei dipendenti
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	//////
Note	//////

Iniziativa n. 5	
Obiettivo	Promozione della salute sul posto di lavoro
Azione	Campagna di comunicazione per un corretto stile di vita (alimentazione, attività fisica e contrasto al tabagismo fuori dai luoghi di lavoro);
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Realizzazione e/o diffusione di opuscoli informativi
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	//////
Note	//////

Iniziativa n. 6	
Obiettivo	Analizzare il bilancio di genere della Camera di Commercio di Benevento quale supporto alla attività decisionali dell'Ente
Azione	Monitoraggio dei dati di genere, attraverso una rielaborazione dei dati già in possesso, nonché di eventuali comunicazioni in merito del C.U.G. riferite a forme di discriminazione, violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD» e Ufficio «Ragioneria – Bilancio – Gestione Economica del Personale – Diritto Annuale – Ruolo e Dopo Ruolo – Insinuazioni fallimentari»
Misurazione	Aggiornamento bilancio di genere
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	//////
Note	//////



PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Iniziativa n. 7

Obiettivo	Favorire un approccio, nell'organizzazione del lavoro, finalizzato ad aumentare l'autonomia, la flessibilità, la responsabilizzazione, la valorizzazione e la fiducia nei dipendenti;
Azione	Introduzione concetto smart working
Attori coinvolti	Tutti gli uffici
Misurazione	Proposta regolamento
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	///
Note	///

Anno 2022

Iniziativa n. 8

Obiettivo	Favorire lo sviluppo del benessere organizzativo
Azione	Ricognizione dello stato di benessere organizzativo del personale per individuare interventi migliorativi
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane»/CUG
Misurazione	Formulazione di un nuovo questionario e analisi delle risposte fornite dai dipendenti (Numero questionari raccolti in risposta/ numero dipendenti) superiore al 50%
Beneficiari:	Tutto il personale dipendente
Spesa	/////
Note	////

Iniziativa n. 9

Obiettivo	Conciliazione tempi vita lavoro
Azione	Realizzazione di iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità
Attori coinvolti	Uffici di assegnazione dei dipendenti interessati
Misurazione	Attività formative svolte dai dipendenti interessati superiori al 10% della media delle attività formative degli altri dipendenti dell'Area
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	/////
Note	////

3.2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione

La formazione e la comunicazione sono strumenti essenziali per la promozione delle pari opportunità. La condivisione di azioni e di progetti per il benessere lavorativo (per la prevenzione del disagio lavorativo e per le politiche in tema di disabilità) in aggiunta allo sviluppo del senso di appartenenza che può derivare dal riconoscimento del lavoro individuale e di gruppo, sono percepiti come fonte di valorizzazione e di crescita personale e professionale.

L'attività potrà essere organizzata attraverso corsi di formazione, conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento.



PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
Anno 2020

Iniziativa n. 10	
Obiettivo	Conciliazione tempi vita lavoro
Azione	Realizzazione attività formativa generale attraverso l'utilizzo della formazione in sede ovvero a mezzo web conference, ecc.
Attori coinvolti	Ufficio di assegnazione dei dipendenti interessati e Ufficio Gestione Risorse Umane/UPD
Misurazione	Numero ore di formazione svolte dai dipendenti in sede o mediante web conference pari o superiore al 70% del totale delle ore di formazione
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	Come da Bilancio Preventivo e Budget direzionale anno 2020
Note	////

Anno 2021

Iniziativa n. 11	
Obiettivo	Diffusione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità
Azione	Realizzazione di interventi formativi in materia di diffusione della pari opportunità
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Realizzazione di 1 o più incontri o attività formativa in materia di pari opportunità
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	Come da Bilancio Preventivo e Budget direzionale anno 2021
Note	////

Anno 2022

Iniziativa n. 12	
Obiettivo	Aumento del benessere organizzativo mediante l'accrescimento della qualità delle dinamiche relazionali
Azione	Programmare e realizzare eventi formativi e culturali per sensibilizzare i dipendenti della Camera sulle dinamiche relazionali che favoriscono rapporti interpersonali collaborativi e costruttivi.
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Realizzazione di 1 o più incontri o attività formativa in materia di dinamiche relazioni
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	Come da Bilancio Preventivo e Budget direzionale anno 2022
Note	////

PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

3.3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

Le pari opportunità eliminano qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il quadro giuridico antidiscriminatorio dell'UE si compone di alcune direttive che vietano le discriminazioni in materia di lavoro, formazione, assistenza sanitaria, prestazioni sociali, istruzione, accesso a beni e servizi, sebbene con tutele differenti in base ai fattori di rischio di discriminazione. L'efficacia della norma è assicurata da misure quali: la formazione, il collegamento in rete, la sensibilizzazione e la diffusione di informazioni su tali tematiche.

A questo proposito si ricorda la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" che istituisce a livello nazionale, regionale e provinciale la figura della Consigliera di Parità. I compiti della Consigliera di Parità sono rafforzati nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

La Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle sue funzioni si occupa di discriminazione, di molestie e mobbing in un'ottica di genere; in qualità di pubblico ufficiale, ha l'obbligo legale di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza in ragione del suo ufficio.

Anno 2020

Iniziativa n. 13	
Obiettivo	Rafforzare il ruolo del CUG nell'ambito delle attività dell'Ente
Azione	Supporto al CUG nella propria attività
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD» e CUG
Misurazione	Realizzazione di almeno n. 2 documenti da parte del CUG compreso il regolamento di funzionamento
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	////////
Note	////////

Iniziativa n. 14	
Obiettivo	Promozione della pari opportunità
Azione	Promozione di pari opportunità nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti interni e/o esterni, ad esempio ai fini della nomina di Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali al fine di tenere conto della presenza di genere nella proposta di nomina.
Attori coinvolti	Ufficio «Affari Generali e Segreteria» o altri Uffici interessati
Misurazione	Inserimento nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti interni e/o esterni del riferimento all'obbligo di garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità
Beneficiari:	Commissioni, comitati ed organismi collegiali della Camera di Commercio di Benevento
Spesa	////////
Note	////////



PIANO TRIENNALE (2020-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Anno 2021

Iniziativa n. 15	
Obiettivo	Promozione della pari opportunità
Azione	Questionario su pari opportunità e anti discriminazioni: creazione e somministrazione di un questionario capace di fotografare lo stato delle pari opportunità e delle discriminazioni nella Camera.
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Realizzazione del questionario, diffusione tra i dipendenti e analisi dei risultati
Beneficiari:	Personale dipendente
Spesa	////
Note	////////

Anno 2022

Iniziativa n. 16	
Obiettivo	Promozione della pari opportunità
Azione	Monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
Attori coinvolti	Ufficio «Gestione Risorse Umane/UPD»
Misurazione	Verifica della corretta composizione delle commissioni di concorso
Beneficiari:	Commissioni di concorso
Spesa	////
Note	////

4. Conclusioni

Il Presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente anche nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Per l'anno 2020 dovranno essere realizzate le iniziative n. 1,2,3,10,13 e 14.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale dipendente.