
**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2021/2023**

INDICE		
Premessa		
	Contesto normativo di riferimento	
	Il Comitato Unico di Garanzia	
	Piano delle azioni positive	
SEZIONE 1 Il contesto interno		
	Dati sul personale e retribuzioni	
SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti		
	Considerazioni preliminari	
	Grado di attuazione delle azioni programmate per l’anno 2020	
SEZIONE 3 – Azioni da realizzare		
	Ambito Risorse umane	
	Ambito Imprese	
	Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità	
Conclusioni		

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano delle azioni positive si propone il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. In base a quanto previsto dalla normativa vigente dovrebbe essere predisposto con il contributo del CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Ente, In questa fase di prima costituzione della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia il citato organismo non è stato ancora costituito pertanto, dovrebbero continuare ad operare quelli delle Camere accorpate. Nello specifico, la Camera di Commercio dell'Aquila non ha proceduto alla sua nomina in quanto in due procedure non sono pervenute le designazioni da alcuni organismi competenti; quindi, così come previsto nella Determinazione Presidenziale d'urgenza n. 2 del 9 dicembre 2020, continua ad operare il CUG della Camera di Commercio di Teramo. Pertanto, il presente documento è stato predisposto pertanto con il contributo di tale ultimo organo.

Le azioni in esso previste riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi di lavoro quali quelli familiari.

Il Piano nasce 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" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI) 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" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, l'obbligo dell'adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di 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, tra cui le Camere di Commercio, 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 ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come **misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.**

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 attività propositive e propulsive 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 dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di 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 coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Infine 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 articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7 comma 1 ha ampliato lo spettro delle garanzie, oltre che

alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando 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." La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando 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 merita di 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"

Lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad *accrescere il benessere di tutti i lavoratori*. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di

appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Occorre ricordare che i temi delle pari opportunità sono stati affrontati dalle disposizioni sopra richiamate e da quelle che si sono succedute fino ad oggi in considerazione delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione degli obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'UE e rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'UE, da ultimo, nel quadro della **strategia per la crescita Europa 2020**. Tale strategia non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso occupazionale compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. Tra i provvedimenti normativi adottati in tale ottica occorre sicuramente ricordare il **Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile approvato dal Consiglio dei Ministri nel 2017**. Nonostante la variegata produzione normativa il principio del gender mainstreaming come valore da perseguire in tutti i settori di intervento non ha trovato concreta attuazione. Al fine di superare tale criticità, **la direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** fornisce indicazioni concrete per consentire l'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornisce indicazioni operative per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nello specifico forniscono indicazioni concrete che consentono di attuare le misure volte a garantire le pari opportunità e l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuazione dei citati indirizzi presuppone attività di analisi e valutazione finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento del CUG. La direttiva si propone di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni. Le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate ai vertici dell'Amministrazione, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Dirigenti pubblici ed a chiunque ha responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia e all'OIV.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG

L'art. 21 della L. n. 183/2010 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 della Funzione Pubblica n.2/2019 ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia ed ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo del 2011 in relazione a: criteri di composizione, procedura di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi.

La direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ribadisce che il compito del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, è la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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**.

Il CUG ha il fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta. Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative, Accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

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**. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, **realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro**. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Occorre inoltre ricordare che i CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, devono presentare agli organi di indirizzo politico amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente contenente un'apposita sezione dedicata all'attuazione del suddetto piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Rispetto a tale adempimento, oramai consolidato, la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha stabilito che, a decorrere dalla sua entrata in vigore, la relazione deve essere trasmessa all'OIV e entra nel ciclo di gestione della performance nel senso indicato al paragrafo successivo.

La Camera di Commercio di Teramo ha costituito il Comitato con delibera di Giunta n. 181 del 12.11.2013 e continuerà ad operare fino alla nomina dell'organismo della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente adempimento è stato previsto da Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (DL lgs n.198 del 2006 ed ha lo scopo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro

Per la sua mancata adozione è previsto il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale delle azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance del Dirigente responsabile.

Il collegamento con il ciclo di gestione della performance impone che lo stesso deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato del Piano della Performance.

Il Piano delle azioni positive per il periodo 2021/2023 è stato redatto nel rispetto delle linee di indirizzo allegate alla circolare **la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** e nella seconda parte è articolato nei seguenti paragrafi:

- Sezione 1: Dati sul personale e retribuzioni;
- Sezione 2: Azioni realizzate e risultati conseguiti
- Sezione 3: Azioni da realizzare.

SEZIONE 1 -Dati sul personale e retribuzioni

La presente sezione risponde all'esigenza rappresentata nella circolare della Funzione Pubblica n.2/2019 di analisi e valutazione, preordinata alla individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso le azioni positive programmate nell'ultima parte del documento.

L'analisi è effettuata sulla base delle schede riportate nel modello allegato alla predetta circolare in merito ai dati che l'amministrazione deve trasmettere la CUG per la predisposizione della relazione entro il 30 marzo.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31.12.2020 il personale di ruolo della Camera di Commercio D e l Gran Sasso D'Italia è pari a 64 unità, di cui 38 donne, pari al 59,37% , e 26 uomini, pari al 40,63%

TABELLE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
A			1	1					2	1
B			2	5	1			3	6	2
C		1	1	7	2		1	2	11	3
D				3				2	3	
DIRIGENTI				2					2	
Totale personale	0	1	4	18	3	0	1	7	24	6
% sul personale complessivo	0	1,56	6,25	28,13	4,69	0	1,56	10,93	37,50	9,38

Genere per categoria

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	1	4	18	3	26		0	1	7	21	6	35	92,10
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	7,90
Part Time <50%														
Totale	0	1	4	18	3	26		0	1	7	24	6	38	
Totale %														

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2	7,69	2	5,26	4	6,25
.....						
.....						
.....						
Totale personale	2	7,69	2	5,26	4	
% sul personale complessivo						6,25%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (CATEGORIA A, B, C, D)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni											3			7,90
Superiore a 10 anni	0	1	4	18	3	26	100	0	1	7	21	6	35	92,10
Totale		1	4	18	3	26		0	1	7	24	6	38	
Totale %		1,56	6,25	28,13	4,69			0	1,56	10,93	37,50	9,38		100

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
CATEGORIA A	14.642,99		13.845,08		797,95	5,44
CATEGORIA B	19.706,97		18.536,91		1.170,06	5,94
CATEGORIA C	22.661,68		20.902,32		1.759,35	7,76
CATEGORIA D	30.824,59		24.838,60		5.986,00	19,42
Totale personale	22.973,15		20.265,19			
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	100	2	100	4	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		2			
% sul personale complessivo		50,00		50,00		

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	5,00			3	5,00
Diploma di scuola superiore	13	21,67	17	28,33	30	50,00
Laurea	4	6,67	3	5,00	7	11,67
Laurea magistrale	4	6,67	14	23,33	18	30,00
Master di I livello			2	3,33	2	3,33
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	24		36			
% sul personale complessivo						100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
MEDIATORI	2	66,66	1	33,33	3		U
PREZZI	10	100	0	0	10	100	U
Totale personale	12		1		13		
% sul personale complessivo		92,30		7,70		100,00%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta (P/T ORIZZONTALE)											2		2	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1	4	16	3	24			1	6	21	4	32	

Personale che fruisce di orari flessibili											2	1	3	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	4	16	3	24			1	6	25	5	37	
Totale %														

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	33GG		60 gg			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	98 HH		653 HH			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			24 GG			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			39HH			
Totale	33 gg 98 hh		84 gg 692 hh			
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			C 18h B 36h	B 3h C 25h D 21h	C+18h					C 17h	C 63h DIR 9h	B 47h		
Competenze manageriali/Relazionali				DIR 18h	DIR 26h									
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

Totale ore			54	49	44					17	72	47		
Totale ore % per CLASSI ETA' su GENERE														
Totale ore % per CLASSI ETA' GENERALE														
Totale ore %														

SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti

Considerazioni preliminari

In merito alle iniziative già svolte, preliminarmente, si precisa quanto segue.

Come precisato in precedenza, in questa fase di prima costituzione, la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia non ha ancora nominato il CUG pertanto, continua ad operare l'organismo della Camera di Commercio di Teramo, nominato con atto di Giunta n.18 12.11.2013.

Il CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 3 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia, conta su una forte presenza femminile (59,37% del personale in ruolo). Questo può portare l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere per i prossimi anni.

Considerato che l'Ente è nato dalla fusione delle Camere di Commercio dell'Aquila e di Teramo- di seguito si rappresentano le iniziative realizzate dalle Camere di Commercio dell'Aquila e Teramo (oggi fuse) nei seguenti ambiti:

a) Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere organizzativo

La politica della gestione delle risorse umane, di entrambi gli Enti, si è fondata sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Al fine di rimuovere eventuali aspetti discriminatori,

1. la già CCIAA di Teramo con delibera n. 56 del 9/04/2013 (aggiornato, annualmente, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n.75/20)
2. la già CCIAA dell'Aquila con delibere n° 11 del 31/01/2013 e n° 118 del 26/10/2018

hanno aggiornato il proprio sistema di valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ex CCIAA di Teramo, in particolare, si è impegnata a garantire il migliore reinserimento lavorativo, presso la propria unità lavorativa, del personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi di maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa tramite affiancamento del responsabile del servizio o da persona delegata anche tramite la frequenza di apposite iniziative formative.

Gli enti attribuiscono alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. In particolare, la CCIAA di Teramo, ogni anno, ha approvato un piano di formazione che, in considerazione delle limitate risorse disponibili, ha tenuto conto delle esigenze degli uffici tese ad assicurare gli aggiornamenti sulle novità di interesse.

Vengono assicurate uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, e si favorisce, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.

- orario di lavoro

Al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, tenuto conto delle esigenze organizzative e dell'utenza, entrambi gli Enti, si sono impegnati a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- la fruizione del **part time**, attualmente utilizzato da n. 1 dipendente nella sede di Teramo e n° 1 all'Aquila.

- l'istituto della **banca ore**, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;

- un'ampia **fascia di flessibilità di orario** in entrata ed in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'Ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

b) Servizi e benefici diretti ai dipendenti

- cassa mutua

La Camera di Commercio di Teramo ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie, in parte erogate dalla Camera di Commercio, per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi oneri. In ossequio a quanto Come previsto dal combinato disposto dell'art. 72 "Welfare integrativo" del CCNL del 21.05.2018 e dall'art. 19 del CDI, sottoscritto il 5 dicembre u.s., in riferimento all'anno 2019, le delegazioni trattanti di parte pubblica e privata hanno concordato, con l' "Appendice al CDI triennio 2019-2021 relativa al welfare integrativo per l'anno 2019", di destinare uno stanziamento pari a € 11.219,12 a favore dei dipendenti camerali che potranno beneficiare del rimborso delle spese sanitarie, sostenute nel corso del 2019, fino all'ammontare di € 400,00 ciascuno. A partire dal 2019 pertanto, è cessata l'erogazione del contributo alla Cassa Mutua da parte dell'Ente, mentre resta confermata l'agevolazione della fruizione delle prestazioni sanitarie.

Anche la CCIAA dell'Aquila ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie. Per l'anno 2020 l'Ente aquilano, con atto di Giunta n° 82 dell'1 ottobre 2020, ha deliberato di continuare il finanziamento alle borse di studio a favore dei figli di dipendenti ed alla Cassa Mutua interna, rimandando l'applicazione del precitato art. 72 rubricato "*Welfare integrativo*" del CCNL del 21.05.2018 alla costituenda CCIAA del Gran Sasso.

- stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 la Camera di Commercio di Teramo è stata sempre impegnata nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Anche la CCIAA dell'Aquila è stata sempre impegnata al rispetto delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare, causa pandemia da COVID-19, è stato aggiornato il DVR e sono state adottate misure rigorose al fine di contemperare l'esigenza della tutela della salute dei lavoratori con quella di garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa congiuntamente al pieno soddisfacimento delle esigenze degli utenti.

c) Interventi diretti agli stakeholders

- Comitato Imprenditorialità Femminile

Sin dal 2000 è stato costituito il comitato imprenditorialità femminile della Camera di Commercio di Teramo il cui obiettivo è stato promuovere, sostenere e valorizzare la cultura d'impresa al femminile. Il comitato è composto da imprenditrici di tutti i settori economici, dalle rappresentanti delle associazioni di categoria e sindacali, che, in linea con gli obiettivi della Camera di Commercio di Teramo, hanno elaborato il programma del loro mandato e le relative attività annuali. Dal 2004 sono state realizzate sette iniziative" volte a favorire la nascita e lo sviluppo di nuove imprese da parte della componente femminile del territorio locale.

Di seguito si elencano le principali svolte '

- Erogazione di contributi , di concerto con la Camera di Commercio, a favore di imprese femminili con cadenza annuale;

. Riconoscimento di Borse di studio per giovani laureate con master all'estero



. Corsi di formazione per neo – imprenditrici

- Partecipazione ad eventi locali con proprio stand al fine di far conoscere e sviluppare l'attività imprenditoriale.

La Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia dovrà procedere alla costituzione di un nuovo Comitato.

d) **Analisi quali-quantitativa di genere**

La Camera di Commercio di Teramo non aveva ancora avviato il monitoraggio dell'organizzazione camerale anche in ottica di genere. Tale iniziativa era programmata nel piano delle azioni positive per i prossimi anni ed i relativi risultati avrebbero dovuto essere rappresentati nei principali documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente, quali in primis, il piano delle performance, la relazione della performance dell'ente ed il bilancio di sostenibilità.

La già CCIAA dell'Aquila ha curato la realizzazione di due indagini sul benessere organizzativo in due anni differenti.

Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2020

In questo paragrafo è possibile rappresentare solo grado di attuazione del Piano delle azioni positive . Il contenuto sarà riferimento agli obiettivi programmata dalla Camera di Commercio di Teramo, considerato la Camera di Commercio dell'Aquila non a predisposto il seguente documento. Per l'anno 2020 risultano completamente realizzate le iniziative programmate si seguito rappresentate:

Studi e indagini

Azione programmata n.1

Azione n.1 studi ed indagini La presente azione si propone l'analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)

Responsabile:		CUG
Attori coinvolti:		Componenti del CUG
Misurazione	Base line	L'Ultimo questionario è stato elaborato nel 2019
	Tempistica	Con cadenza biennale, a partire dal 2019, al fine di fornire elementi utili alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive per il triennio successivo.
	Indicatori:	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
	Risultato atteso:	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere
	FONTE DATI	Il questionario è elaborato tramite uno specifico applicativo che assicura l'anonimato
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutto il personale camerale
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa è svolta con strumenti ed applicativi dell'Ente e non richiede l'impiego di risorse finanziarie

Risultato conseguito azione n.1

Nel 2020 l'azione in oggetto non è stata realizzata. L'iniziativa deve essere realizzata con cadenza biennale a partire dal 2019 e proprio nel secondo semestre del 2019, la Camera di Commercio di Teramo, ha predisposto e somministrato il questionario sul benessere organizzativo. L'indagine si è conclusa il 31 ottobre

e sono stati elaborati tutti i questionari presentanti pari a n.19. La nuova indagine dovrà essere svolta nel 2021.

Azione programmata n.2

Azione 2 – intensificazione della partecipazione di genere ai corsi di formazione La presente azione si propone il consolidamento del monitoraggio dei dati in ottica di genere relativi alla partecipazione a corsi di formazione. Tali dati dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance)

Responsabile:		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica
Misurazione	Base line	Dato rilevato nel 2019
	Tempistica	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	Indicatori:	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance
	Risultato atteso:	Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione
	FONTE DATI	Attestati di partecipazione ai corsi di formazione forniti dall'ufficio personale
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutto il personale camerale
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00

Risultato conseguito azione n.2

I dati di genere relativi ai corsi di formazione Sono riportati nella relazione sulla performance e nel piano della performance.

Azione programmata n.3

Formazione e aggiornamento

Azione 3 – Promozione delle modalità di fruizione in sede dei corsi di formazione La presente azione si propone promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro

Responsabile:		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2019
	Tempistica	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e

rendicontazione successivo.

Indicatori:

N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione

Risultato atteso: Risultato del KPI ≥ 1
Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative

FONTE DATI

Attestati di partecipazione forniti dall'ufficio personale

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Tutto il personale camerale

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00

Risultato conseguito azione n.3

Nel periodo gennaio/dicembre sono stati svolti n.24 corsi di formazione. Tutti i corsi sono stati svolti in webconference. Ai corsi hanno partecipato 12 donne e 7 maschi.

Azione programmata n.4

1.3 Presenza di genere nelle commissioni camerale

Azione n.4 Rafforzamento della presenza di genere nelle commissioni camerale La presente azione si propone rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nella nomina di commissioni camerale

Responsabile: **Il Segretario Generale Dirigente
Responsabile dell'Ufficio personale**
Attori coinvolti: **Ufficio personale**

Misurazione Base line Dato rilevato per l'anno 2019

Tempistica Ogni anno in occasione della formazione delle commissioni.

Indicatori: N. di commissioni nominate nell'anno in cui è assicurata la presenza di genere/ numero commissioni nominate nell'anno

Risultato atteso: Risultato del KPI =1

FONTE DATI

Provvedimenti di nomina

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Tutte le imprese femminili

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al gettone ed ai compensi eventualmente corrisposti ai componenti delle commissioni

Risultato conseguito azione n.4

Nell'anno 2020 non son state costituite commissioni .

Azione programmata n.5

Eventi formativi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.

La presente azione si propone l'organizzazione nel corso del triennio 2020/2022 di un evento in cui vengano illustrati, da parte di soggetti esterni, i temi delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.

Responsabile: **Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale**

Attori coinvolti: **Ufficio personale**

Misurazione	Base line	L'evento è organizzato per la prima volta
	Tempistica	l'evento deve essere organizzato nel corso del triennio
	Indicatori:	Numero di eventi organizzati
	Risultato atteso:	Risultato del KPI >=1
	FONTE DATI	Attestazioni di presenza dei partecipanti

Beneficiari: incidenza in termini di genere

I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al rimborso spese eventualmente corrisposto al relatore che dovrà essere imputato al corrispondente conto di bilancio

Risultato conseguito azione n.5

L'iniziativa in oggetto è stata programmata per la prima volta nel piano approvato per il triennio 2020/2022 e dove essere realizzata nell'ambito di questo periodo. Non è stata realizzata nel 2020.

Azione programmata n.6

Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali ecc)

Responsabile:	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale	
Misurazione	Base line	La misura è stata prevista per la prima volta Annuale ogni qualvolta si verifica la situazione prospettata
	Tempistica	
	Indicatori:	Incidenza del numero di dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza per i quali sono stati organizzati periodi di affiancamento e formazione interna/ numero dei dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza
	Risultato atteso:	Risultato del KPI $\geq 100\%$
	FONTE DATI	Ordini di servizio
Beneficiari: incidenza in termini di genere	I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa non comporta alcun onere a carico del bilancio camerale.	

Risultato conseguito azione n.6

Nell'anno 2020 non si sono verificate le circostanze previste dall'iniziativa pertanto, la stessa può essere considerata svolta.

Azione programmata n.7

Azione n.7 = Favorire la parità e le pari opportunità tra le imprese del territorio provinciale
La presente azione si propone il sostegno allo start up di impresa e al consolidamento delle imprese femminili, nel corso del corrente anno l'ufficio garantirà l'attività di assistenza alle imprenditrici e/o potenziali imprenditrici nella ricerca degli strumenti finanziari adeguati ai fabbisogni di investimento delle imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato per il settore turistico.

Responsabile:	Dirigente dell'Area promozione	
Attori coinvolti:	Ufficio promozione	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2019
	Tempistica	Ogni anno
	Indicatori:	Numero di imprese assistite per l'erogazione di contributi per lo start up e per la ricerca i fonti di finanziamento
	Risultato atteso:	Assicurare l'assistenza ad almeno 20 imprese

FONTE DATI

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Provvedimenti dirigenziali di concessione dei contributi

Componenti della commissioni il personale camerale

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

L'iniziativa non comporta l'onere relativo ai contributi concessi nei limiti delle risorse che saranno destinate dalla Giunta camerale al finanziamento di specifici bandi a valere sullo stanziamento previsto per l'anno 2020 nel conto relativo all'attività promozionale

Risultato conseguito azione n.7

Al 30 settembre 2020, risultano assistite n.64 imprese. Il risultato previsto di fornire assistenza ad almeno 20 imprese risulta ampiamente conseguito.

Si precisa inoltre che , entro il 30 marzo 2020, il CUG della Camera di Commercio di Teramo ha proceduto alla predisposizione della relazione relativa all'anno precedente il 26 marzo 2020.

SEZIONE 2 – Azioni da realizzare

In questo paragrafo, sono rappresentate **le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro.**

La Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono 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.

Il presente piano rappresenta il primo documento adottato dall'Ente che si è costituito il 9 dicembre, a seguito della conclusione del processo di fusione tra la Camera di Commercio di Teramo e la Camera di Commercio dell'Aquila.

In attesa della nomina del CUG del nuovo Ente, il documento è stato predisposto con il supporto del CUG della Camera di Commercio di Teramo. Inoltre, in attesa delle definizioni dello Stato Patrimoniale iniziale e del preventivo economico per l'anno 2021, nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno che, dal 2015, influenza in modo sostanziale la programmazione delle Camere di Commercio. Nello specifico, occorre ricordare le diverse norme che si sono succedute negli anni (dal ultimo con la legge di stabilità per il 2020) in materia di limiti di spesa per la PA.

A ciò si sono aggiunte le riduzioni del diritto annuale imposte dal D.L. n.90/2014 e la pandemia che hanno comportato un'ulteriore riduzione delle disponibilità.

Per tali ragioni le azioni 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.

Così come precisato dalla direttiva **n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità**, tale documento è stato recepito nel piano della performance anche in termini di programmazione di specifici obiettivi operativi e ne costituisce un allegato.

Le iniziative per il triennio 2021/2023 sono state programmate dalla Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia anche in considerazione delle indicazioni fornite dalla citata circolare e sono ripartite nei seguenti ambiti di intervento.

a) risorse umane

b) imprese

c) partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

Per ciascuna azione sono riportate le informazioni previste dalla direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019

Ambito risorse umane

Obiettivo 1 – Analisi di contesto

Il presente obiettivo si propone di promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo. L'importanza di tale obiettivo è stata rilevata in sede di attuazione dei precedenti piani considerato che lo stesso consente il continuo aggiornamento dell'analisi di contesto necessario per la programmazione delle azioni

Azione n.1 studi ed indagini

La presente azione si propone l'analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario , delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)		
Responsabile:	CUG	
Attori coinvolti:	Componenti del CUG	
Misurazione	Base line	L'Ultimo questionario è stato elaborato dalla Camera di Commercio di Teramo nel 2019
	Tempistica	Con cadenza biennale, a partire dal 2022, al fine di fornire elementi utili alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive per il triennio successivo.
	Indicatori:	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
	Risultato atteso:	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere
	Fonte dati	Il questionario è elaborato tramite uno specifico applicativo che assicura l'anonimato
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa è svolta con strumenti ed applicativi dell'Ente e non richiede l'impiego di risorse finanziarie	

Azione 2 – intensificazione della partecipazione di genere ai corsi di formazione

La presente azione si propone il consolidamento del <i>monitoraggio dei dati in ottica di genere</i> relativi alla partecipazione a corsi di formazione. Tali dati dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance)	
Responsabile:	Il Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale

Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	Dato rilevato nel 2020 dalla Camere di Commercio di Teramo e dell'Aquila
	Tempistica	A decorrere dal 2021, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	Indicatori:	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance e Relazione sulla performance
	Risultato atteso:	Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione
	Fonte dati	Attestati di partecipazione ai corsi di formazione forniti dall'ufficio personale
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutto il personale camerale
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00

Azione 3 – Promozione delle modalità di fruizione in sede dei corsi di formazione

La presente azione si propone promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto <u>alla sede di lavoro</u>		
Responsabile:		Il Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020 dalla Camera di Commercio di Teramo e dell'Aquila
	Tempistica	A decorrere dal 2021, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	Indicatori:	N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
	Risultato atteso:	Risultato del KPI ≥ 1 Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative
	Fonte dati	Attestati di partecipazione forniti dall'ufficio personale
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutto il personale camerale
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento che sarà previsto nel preventivo relativo all'anno 2021.

Azione n.4 Rafforzamento della presenza di genere nelle commissioni camerali

La presente azione si propone rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nella nomina di commissioni camerale		
Responsabile:	Il Dirigenti Responsabile dell'Ufficio personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020 dalle CCIAA di Teramo e dell'Aquila
	Tempistica	Ogni anno in occasione della formazione delle commissioni.
	Indicatori:	N. di commissioni nominate nell'anno in cui è assicurata la presenza di genere/ numero commissioni nominate nell'anno
	Risultato atteso:	Risultato del KPI =1
	Fonte dati	Provvedimenti di nomina
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutti le donne in possesso dei requisiti nominabili	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al gettone ed ai compensi eventualmente corrisposti ai componenti delle commissioni	

Azione n.5 Eventi formativi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.

La presente azione si propone l'organizzazione nel corso del triennio 2021/2023 di un evento in cui vengano illustrati, da parte di soggetti esterni, i temi delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.		
Responsabile:	Il Segretario Generale	
Attori coinvolti:	Ufficio di segreteria per l'organizzazione dell'evento	
Misurazione	Base line	L'evento è organizzato per la prima volta non c'è un dato di partenza
	Tempistica	l'evento deve essere organizzato nel corso del triennio
	Indicatori:	Numero di venti organizzati
	Risultato atteso:	Risultato del KPI >=1

	Fonte dati	Attestazioni di presenza dei partecipanti
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutte le donne dipendenti della CCIAA del Gran Sasso D'Italia ed altre donne partecipanti esterne all'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al rimborso spese eventualmente corrisposto al relatore che dovrà essere imputato al corrispondente conto di bilancio

Azione n.6 Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lung periodo (maternità, congedi parentali ecc)

La presente azione si propone di favorire ed agevolare di reinserimento del personale post assenza di lung periodo (maternità, congedi parentali ecc) assicurando l'affiancamento ed incontri di formazione interna per un periodo di almeno tre mesi		
Responsabile:		Il Segretario Generale e il Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	La misura é stata prevista per la prima volta nel 2020 dalla Camera di Commercio di Teramo
	Tempistica	Annuale ogni qualvolta si verifica la situazione prospettata
	Indicatori:	Incidenza del numero di dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza per i quali sono stati organizzati periodi di affiancamento e formazione interna/ numero dei dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza
	Risultato atteso:	Risultato del KPI >=100%
	Fonte dati	Ordini di servizio
Beneficiari: incidenza in termini di genere		I dipendenti della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia in cui si registra un' incidenza del personale donna pari al 59,37%
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere a carico del bilancio camerale.

Ambito imprese

Obiettivo 1. In relazione a tale ambito l'Ente si propone l'adozione di iniziative volte a favorire, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico, la parità e le pari opportunità fra le imprese del territorio provinciale

Azione n.1 = Favorire la parità e le pari opportunità tra le imprese del territorio provinciale

La presente azione si propone il sostegno allo start up di impresa e al consolidamento delle imprese femminili, nel corso del corrente anno l'ufficio garantirà l'attività di assistenza alle imprenditrici e/o potenziali imprenditrici nella ricerca degli strumenti finanziari adeguati ai fabbisogni di investimento delle imprese. Tali contributi potranno essere assicurati attraverso la predisposizione di specifici bandi destinati alle imprese femminili oppure con la predisposizione dei bandi destinati a tutte le tipologie di imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato .		
Responsabile:	Dirigente dell'Area promozione	
Attori coinvolti:	Ufficio promozione	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020
	Tempistica	Ogni anno
	Indicatori:	Numero di imprese femminili assistite per l'erogazione di contributi per lo start up e per la ricerca i fonti d finanziamento e numero di imprese beneficiare di contributi da parte dell'Ente
	Risultato atteso:	Assicurare l'assistenza e/o l'erogazione di contributi ad almeno 20 imprese
	Fonte dati	Provvedimenti dirigenziali di concessione dei contributi
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Componenti della commissioni il personale camerale	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa non comporta l'onere relativo ai contributi concessi nei limiti delle risorse che saranno destinate dalla Giunta camerale al finanziamento di specifici bandi destinati alle imprese femminili e/o di bandi destinati a tutte le tipologie di imprese a valere sullo stanziamento previsto per l'anno 2021 nel conto relativo all'attività promozionale	

Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

In tale ambito dovrebbero rientrare le iniziative volte alla costituzione i reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio. Per il triennio 2021-2023, considerato che la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia si è costituita nel mese di dicembre u.s., al momento, per tale ambito, non è possibile prevedere obiettivi. Occorrerà attendere i documenti di programmazione.

Conclusioni

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'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, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari

Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, aggiornati dalla Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019. Il documento dovrà essere predisposto sulla base dei format allegati alla citata direttiva e dovrà essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica al seguente indirizzo monitoraggiocug@funzionepubblica.itTale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. **Il presente piano, preventivamente vagliato dal CUG, dopo la sua approvazione da parte della Giunta camerale sarà trasmesso alle RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità regionale e provinciale, al Presidente del Comitato per l'imprenditoria femminile ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.**