

Piano delle Azioni positive per il triennio 2022-2024

(Art. 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" – Art. 6, c. 2, lett g), D.L. 09.06.2021 n. 80)

Premessa

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane quale fattore di miglioramento della *performance* di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, laddove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

In particolare l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di seguito "Codice") prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui la Camera di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto ad *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* favorendo altresì 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) del medesimo Decreto ove si precisa che esse sono da intendersi essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia 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, includendo tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tra gli altri, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, c. 1, lett. h).

Da sottolineare come le modifiche apportate all'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, ad opera dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 hanno ampliato le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche 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.

Analogamente la L. 5 novembre 2021, n. 162, intervenendo sulla definizione di "Discriminazione diretta o indiretta" dettata dall'art. 25 del Codice estende detta nozione al campo delle selezioni del personale¹ ed individua tra le disposizioni, i criteri, gli atti, i patti o i comportamenti discriminatori anche *"quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro"* suscettibili di porre in una situazione di svantaggio il lavoratore non solo in ragione dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, ma anche in ragione *"del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare"*.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 del 26 giugno 2019 definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, in sostituzione della Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e in aggiornamento di alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), sottolineando l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche in termini propositivi e propulsivi ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Da qui, tra l'altro, la previsione che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno², anche come allegato al Piano della Performance, e che la relazione che i Comitati Unici di Garanzia devono presentare entro il 30 marzo debba contenere un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

Il presente Piano costituisce aggiornamento del primo piano adottato dalla Camera di Commercio di Pistoia-Prato (istituita con D.M. 16 febbraio 2018 ed effettivamente costituitasi a seguito dell'insediamento del nuovo Consiglio camerale avvenuto in data 30 settembre 2020) relativo al triennio 2021-2023.

Il particolare momento storico che l'intero pianeta sta attraversando a causa del perdurare della pandemia legata alla diffusione del Covid-19 che ha determinato, tra l'altro, una forte spinta da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, all'adozione di forme di lavoro agile che hanno avuto rilievo – nella fase emergenziale terminata ben oltre il termine inizialmente prevedibile e in una situazione in cui il virus risulta tutt'altro che debellato – essenzialmente quale misura di contrasto alla pandemia mediante la riduzione della mobilità del personale.

¹ Particolare importanza al fine di garantire il rispetto del dettato normativo la rivestono le misure volte a garantire l'imparzialità e la trasparenza dell'attività svolta dalle Commissioni all'uopo costituite previste nel Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

² Limitatamente all'anno in corso il termine è differito al 30.04.2022, termine per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80 come modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n.113, che riunisce i principali strumenti di programmazione dell'Ente, tra cui anche il Piano delle azioni Positive.

L'esperienza maturata in questi due anni, tuttavia, pone le basi per l'effettiva definizione di un modello strutturato per la definizione, l'introduzione e lo sviluppo della modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale in chiave di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, così come richiesto, peraltro, dalle disposizioni introdotte in materia sulla base di un percorso che vede il suo avvio con l'approvazione del P.I.A.O. 2022.

Il contesto appena evidenziato – ancora caratterizzato da forti elementi di indeterminatezza – fa sì che anche il presente Piano, come il precedente, contenga obbligatoriamente elementi di forte flessibilità.

Si ribadisce altresì che nella redazione dell'aggiornamento del Piano non si può, inoltre, prescindere dal contesto economico in cui si muove l'azione camerale caratterizzato da una forte contrazione delle risorse a seguito della riduzione del 50% della misura del diritto annuale, principale fonte di finanziamento dell'Ente, operata dal D.L. 90/2014 a cui si aggiungono gli effetti negativi della già citata pandemia Covid-19 e, adesso, delle conseguente economiche derivanti dal conflitto tra Russia e Ucraina.

Per tale ragione le azioni contenute nel piano devono essere valutate anche in relazione alla loro sostenibilità economica.

Prima parte – Monitoraggio dell'organico

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne e uomini lavoratrici/lavoratori, tratto dai dati trasmessi dall'amministrazione al CUG con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2020 nonché al 31 dicembre 2021.

PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2020

DIPENDENTI	31/12/2020
Donne	61
Uomini	31
Totale	92

Scheda di monitoraggio della composizione del personale disaggregata per genere e per età nei livelli di inquadramento al 31 dicembre 2020:

Qualifica/Posizione economica	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60
Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
D	0	0	3	7	0	0	0	5	8	3
C	0	0	6	8	1	0	0	10	20	4
B	0	0	1	2	0	0	0	1	6	2
A	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Totale personale	0	0	10	19	2	0	0	17	34	10

Scheda di monitoraggio della composizione del personale disaggregata per genere e ruoli di responsabilità al 31 dicembre 2020:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Dirigenti	2	1
Posizioni organizzative	6	5
Totale	8	6

Scheda di monitoraggio della composizione del personale non dirigenziale disaggregata per genere, età e tipo di presenza al 31 dicembre 2020:

Tipo di presenza	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60
Tempo pieno	0	0	10	17	2	0	0	16	26	8
Part Time ≥50%	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	10	17	2	0	0	16	34	10
Totale tempo pieno	29					50				
Totale part Time	0					10				

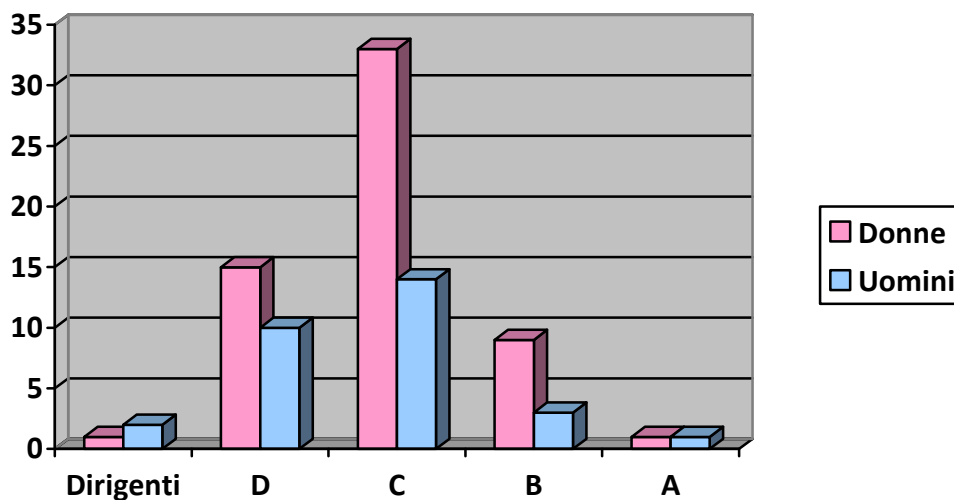
PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2021

Alla data del 31 dicembre 2021 il personale in servizio risulta pari a 89 unità (in calo di 3 unità rispetto al 31 dicembre 2020 per collocamento in quiescenza delle stesse) di cui 30 uomini e 59 donne, con una predominanza a vantaggio delle seconde che rappresentano il 66% di tutto il personale, evidenziando così la sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro.

DIPENDENTI	31/12/2021
Donne	59
Uomini	30
Totale	89

Non si rilevano, inoltre, eventuali preclusioni di genere allo sviluppo di carriera nelle diverse categorie giuridiche:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2021			
QUALIFICA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario generale	0	1	1
Dirigenti a tempo indeterminato	1	0	1
Dirigenti a tempo determinato	1	0	1
D	10	15	25
C	14	33	47
B	3	9	12
A	1	1	2
Totale	30	59	89



Nel corso del 2021 è stata implementata la nuova struttura organizzativa dell'Ente che ha comportato una revisione delle aree organizzative nonché dell'articolazione delle stesse.

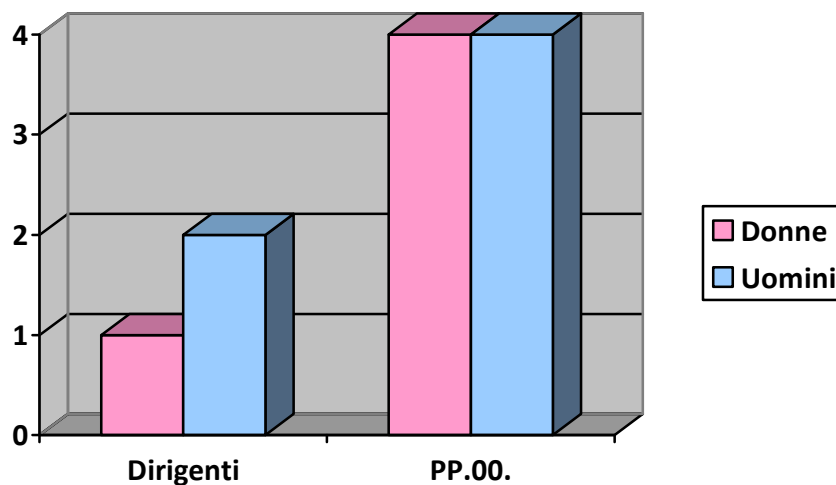
L'implementazione della nuova struttura organizzativa è avvenuta a decorrere dal 1° giugno 2021, con la previsione di un periodo transitorio di sei mesi al fine di garantire per consentire il corretto passaggio di consegne e un adeguato trasferimento delle competenze tra le Aree, i Servizi e gli Uffici di Staff.

Se la riorganizzazione non ha avuto impatto sul numero delle posizioni dirigenziali in organico, lo stesso non si può dire con riferimento al numero degli incarichi di posizione organizzativa (cui, di norma, viene attribuita la responsabilità di un servizio) che hanno visto una riduzione da 11 a 8 a seguito dell'istituzione di servizi trasversali operanti su entrambe le sedi.

L'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa è stata preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti di categoria D hanno potuto manifestare il proprio interesse a ricoprire i singoli incarichi presentando il proprio curriculum formativo-professionale ed è stata effettuata dal Segretario generale tenendo conto dei parametri individuati dalla specifica disciplina in materia, al fine di definire il massimo livello di corrispondenza tra i requisiti posseduti dal dipendente e quelli richiesti per la specifica posizione.

A seguito della riorganizzazione la composizione del personale disaggregata per genere e ruoli di responsabilità evidenzia, limitatamente alle posizioni dirigenziali, una predominanza del genere maschile nel rispetto, peraltro, della proporzione di cui all'ultimo periodo dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, mentre risulta pienamente ristabilita la parità di genere con riferimento agli incarichi di posizione organizzativa:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Dirigenti	2	1
Posizioni organizzative	4	4
Totale	6	5



Seconda parte – Specifiche azioni positive per il triennio 2022-2024

L'aggiornamento del Piano viene effettuato in continuità con il piano relativo al triennio 2021-2023 riportando lo stato di attuazione delle azioni ivi previste con contemporaneo aggiornamento di KPI e target, rinviando ai futuri aggiornamenti l'individuazione di eventuali ulteriori iniziative stante il quadro delineato in premessa.

INIZIATIVA 1: PROMUOVERE IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO DELLA NUOVA CAMERA DI COMMERCIO ACCORPATA	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> • diffusione delle politiche tese a favorire le pari opportunità e la conciliazione professionale con gli impegni familiari; • favorire la sinergia tra le attività del Comitato e l'Amministrazione.
Obiettivo 1: supportare l'attività del Comitato mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • realizzazione e aggiornamento di una sezione dedicata al CUG sulla nuova intranet camerale; • predisposizione e aggiornamento, nella sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito camerale, di una pagina dedicata al CUG
Tempi:	<ul style="list-style-type: none"> • predisposizione degli strumenti entro il 30 settembre 2021; • aggiornamento tempestivo dei contenuti durante l'intero periodo di validità del piano
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • gli strumenti (sezione dedicata al CUG sulla nuova intranet camerale e predisposizione, nella sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito camerale, di una pagina dedicata al CUG) sono stati predisposti e aggiornati nei termini; • è stata altresì attivata una mail dedicata; • su impulso della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia il CUG, considerate le ridotte dimensioni dell'Ente e l'assenza di professionalità necessarie alla costituzione di un vero e proprio "Nucleo organizzato di ascolto" seppure previa formazione, ha svolto attività di diffusione dei canali di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking i cui riferimenti sono presenti nella sezione dedicata al CUG della intranet camerale raggiungibile da tutti i dipendenti, compresi coloro che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile (servizio "1522" promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità; app della Polizia di Stato "YouPol"); i riferimenti saranno tenuti aggiornati e diffusi anche mediante altri canali (es. sito internet camerale, diffusione di materiale predisposto dalla

	rete nazionale dei CC.UU.GG).
Indicatori:	KPI: aggiornamento dei contenuti Target: SI entro eventuali termini previsti da norme di legge o regolamentari, ovvero entro 15 giorni dalla richiesta del CUG Monitoraggio annuale
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività da realizzarsi con personale interno.
Obiettivo 2: realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nell'ambito della Direttiva PCM del 4 marzo 2011, integrata dalla Direttiva PCM n. 2/2019	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • adozione nuovo regolamento di funzionamento del CUG; • adempimento agli obblighi informativi e di rendicontazione previsti dalle Direttive PCM applicabili; • consultazione del CUG nelle materie di competenza secondo le previsioni delle Direttive PCM applicabili e del regolamento di funzionamento; • predisposizione e aggiornamento annuale della proposta di Piano delle Azioni Positive.
Tempi:	Intera durata di validità del piano
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • è stato adottato il nuovo regolamento del GUG (DSG 007/2021 del 18.01.2021) conformemente alla proposta predisposta dal Comitato trasmessa con nota del 12.01.2021; • sono stati assolti gli obblighi di trasmissione delle informazioni previste dalla Direttiva PCM n. 2/2019 relativi agli anni 2020 e 2021; • nel 2021 il CUG è stato coinvolto nelle materie di competenza secondo le previsioni delle direttive PCM applicabili e del regolamento di funzionamento (adozione nuove linee strutturali e organizzative; adozione del SMVP); • il Piano di azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stato adottato dall'Amministrazione conformemente alla proposta del CUG; • la proposta di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 non è stata trasmessa entro il 15 dicembre 2021, stante che il suddetto Piano rientra tra i documenti di programmazione confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modifiche dalla Legge 113/2021, la cui adozione è stata posticipata (per il solo 2022) al 30.04.2022 come evidenziato

	in premessa.
Indicatori:	<p>KPI: trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva PCM n. 2/2019 Target: SI entro il 28 febbraio di ciascun anno</p> <p>KPI: trasmissione all'Amministrazione da parte del CUG della relazione prevista dalla Direttiva PCM n. 2/2019 Target: SI entro il 30 marzo di ciascun anno</p> <p>KPI: trasmissione all'Amministrazione della proposta di aggiornamento del P.A.P. Target: SI entro il 15 dicembre di ciascun anno</p> <p>Monitoraggio: annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, Rete Nazionale dei CC.UU.GG.
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività che non prevede oneri economici.

INIZIATIVA 2: FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE, ANCHE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> • favorire la partecipazione alle iniziative formative delle/dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, secondo modalità organizzative che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; • creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e a loro agio; • dare attenzione alle figure dirigenziali e con ruoli di responsabilità in termini di formazione circa la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti all'interno dell'organizzazione;
Obiettivo: definire percorsi formativi funzionali ai risultati attesi.	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze realizzate nell'ambito delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato al fine di valorizzare le buone prassi; • definizione di nuovi target di riferimento e analisi dei fabbisogni formativi, avuto riguardo alla nuova realtà della Camera di Commercio accorpata; • valutazione del grado di raggiungimento dei target di riferimento e aggiornamento annuale dei target.
Tempi:	<ul style="list-style-type: none"> • completamento analisi e definizione nuovi target entro il 31 gennaio 2022 (piano performance); • monitoraggio annuale e conseguente aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno (PIAO).
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • è stata svolta l'attività programmata di analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze realizzate nell'ambito delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato al fine di valorizzarne le buone prassi. L'analisi della fruizione delle iniziative formative sia per quanto riguarda il 2020 (incluso il periodo pre-accorpamento) che il 2021 non evidenzia l'esistenza di discriminazioni; • il piano performance 2022-2024, nonostante sia tra i documenti confluiti nel PIAO da adottare entro il 30.04.2022, è stato approvato con delibera di Giunta n. 012/2022 del 23.02.2022. Il Piano comprende, nella sezione dedicata all'ambito strategico "Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse", obiettivo strategico 8 "L'ottimizzazione organizzativa e gestionale", una specifica scheda dedicata alle pari opportunità

	<p>(scheda 03_01_05 Pari opportunità) nella quale sono definiti nuovi target.</p> <p>Relativamente ai percorsi formativi detta scheda prevede la realizzazione di almeno un intervento sul benessere organizzativo con il coinvolgimento di tutto il personale.</p> <p>Dato il periodo caratterizzato da forti cambiamenti correlati sia al contesto interno (consolidamento nuova struttura organizzativa) che al contesto esterno, per il 2022 saranno da privilegiarsi percorsi volti a fornire gli strumenti per affrontare detti cambiamenti e gestire le conseguenze sul benessere psico-fisico del personale che ne potrebbero derivare</p>
Indicatori:	<p>KPI: aggiornamento dei target, anche in base al loro monitoraggio Target: entro il 31 gennaio di ciascun anno (PIAO) a partire dal 2023</p> <p>KPI: predisposizione del programma annuale di formazione Target: entro il 31 marzo di ciascun anno</p> <p>KPI: grado di aggiornamento del personale Target: numero dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione/totale personale $\geq 99\%$</p> <p>Monitoraggio annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, Enti di formazione
Beneficiari:	Personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	risorse destinate annualmente alla formazione del personale

INIZIATIVA 3: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA E CURA DELLA FAMIGLIA	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> • favorire l'adozione di soluzioni organizzative volte a consentire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali; • <i>far sì che permessi e ritardi non debbano essere utilizzati per sopperire a un'insufficiente flessibilità dell'orario di lavoro;</i> • realizzare economie di gestione anche attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Obiettivo 1: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • adozione di una disciplina omogenea dell'orario di lavoro a seguito della costituzione del nuovo Ente secondo le vigenti disposizioni normative e contrattuali superando, in quanto possibile, le attuali differenza di orari e regole di disciplina della presenza in servizio tra le due sedi delle camere accorpate; • adeguata valutazione delle necessità dei/delle dipendenti di conciliare i tempi di vita-lavoro, in particolare in termini di mantenimento di un'adeguata flessibilità oraria in entrata e in uscita; • gestione flessibile dell'orario di lavoro al fine di tener conto di eventuali specificità rappresentate dal singolo meritevoli di tutela.
Tempi:	Entro il 31.12.2022 (la definizione della disciplina non può prescindere dal consolidamento della nuova struttura organizzativa dell'Ente al fine di consentire un'attenta valutazione finalizzata al contemperamento delle esigenze prima evidenziate con quelle derivanti dalla prestazione dei servizi all'utenza).
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • l'adozione di una disciplina omogenea dell'orario di lavoro a seguito della costituzione del nuovo Ente secondo le vigenti disposizioni è programmata per il 2022; • la valutazione delle necessità dei/delle dipendenti di conciliare i tempi di vita-lavoro è stata fortemente impattata dalla pandemia Covid-19 con conseguente mantenimento per tutto il 2021 della modalità di lavoro agile "emergenziale" per la maggioranza del personale; • la gestione flessibile dell'orario di lavoro al fine di tener conto di eventuali specificità meritevoli di tutela è stata garantita.
Indicatori:	<p>KPI: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro</p> <p>Target: SI entro 31 dicembre 2022</p> <p>Monitoraggio annuale al 31 dicembre</p>

	<p>KPI: adozione/aggiornamento di un set di indicatori in termini di utilizzo dei permessi e giustificazione dei ritardi;</p> <p>Target: adozione entro 31 gennaio 2023³ (PIAO) per successiva valutazione effetti introduzione nuova disciplina;</p> <p>Monitoraggio annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, RSU, OO.SS.
Beneficiari:	dipendenti, utenza
Risorse stanziare in bilancio:	l'intervento non prevede l'impiego di risorse economiche
<p>Obiettivo 2: adozione di un modello strutturato di definizione, introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale al fine di dare una veste stabile e progressivamente strutturata alla modalità di lavoro agile sperimentata in fase emergenziale</p>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • analisi delle possibilità di lavoro agile e dei relativi aspetti gestionali; • definizione del progetto e delle modalità di traduzione operativa, con individuazione delle relative fasi; • individuazione di KPI specifici; • attivazione fase sperimentale; • monitoraggio e valutazione per introduzione di eventuali correttivi.
Tempi:	Intera durata di validità del piano (l'incognita circa l'effettiva durata della fase pandemica, a prescindere dalla vigenza dello stato di emergenza, nonché la necessità di consolidare la struttura organizzativa dell'Ente di nuova costituzione comporta una necessaria gradualità del processo, da compiersi nel rispetto delle disposizioni in materia e delle necessarie relazioni sindacali)
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • per tutto il 2021 è stata mantenuta la modalità di lavoro agile per la quasi totalità del personale, modulando lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza sulla base delle progressive riaperture dei servizi, ottenendo ottimi risultati in termini di gradimento dell'utenza; • le azioni previste dal piano per superare la modalità di lavoro agile transitoria saranno realizzate a partire dal 2022.
Indicatori:	da definirsi in sede progettuale
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, RSU, OO.SS.

³ L'adozione del set di indicatori, inizialmente previsto entro il 31 gennaio 2022, viene rinviato al 2023 per la sua scarsa significatività nell'attuale fase che vede il prolungarsi dell'emergenza sanitaria e, comunque, del ricorso al lavoro agile nella sua formulazione transitoria.

Beneficiari:	dipendenti
Risorse stanziare in bilancio:	eventuali risorse per dotazioni HW e SW da definirsi in sede progettuale, compatibilmente con i vincoli di bilancio (piano degli investimenti).

INIZIATIVA 4: INDIVIDUAZIONE, SPERIMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI DI GENERE E DI MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO A SEGUITO DELLA CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI ACCORPAMENTO (INIZIATIVA PREVISTA NEL P.A.P. 2021-2023)	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> • uniformare e integrare le procedure e i processi; • favorire l'adozione da parte dell'Amministrazione di eventuali programmi di miglioramento da adottare in stretta sinergia con le iniziative già previste ed indicate nel presente Piano.
Obiettivo 1: analisi del clima lavorativo finalizzato all'evidenziazione di punti di forza e eventuali criticità	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> • analisi del clima lavorativo tra i vari settori attraverso al periodica indagine di benessere organizzativo, anche mirata a individuare criticità sotto il profilo di eventuali discriminazioni e di rischio stress lavoro-correlato; • coinvolgimento dei livelli apicali; • diffusione dei risultati e coinvolgimento propositivo del personale; • adozione iniziative di valorizzazione delle buone prassi e/o di correzione delle criticità.
Tempi:	intera durata di validità del piano
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> • la prima indagine riferita alla Camera di nuova costituzione è stata svolta nel corso del mese di ottobre 2021 e non ha evidenziato, a livello di Ente, particolari criticità; non si ritiene significativa la disaggregazione per aree organizzative stante che l'Ente è stato oggetto di una profonda riorganizzazione nel corso del 2021, così come indicato nella sezione 1 del presente Piano. Tale disaggregazione sarà oggetto di valutazione in occasione delle successive indagini al fine di individuare eventuali aree di criticità settoriali onde adottare, qualora ritenuto necessario, azioni correttive mirate; • in considerazione delle misure di sicurezza dovute alla pandemia la diffusione dei risultati al personale è stata effettuata a mezzo mail del 3.11.2021 e mediante pubblicazione sulla intranet camerale.
Indicatori:	<p>KPI: realizzazione indagine di benessere organizzativo Target: SI entro il 31 dicembre di ciascun anno Monitoraggio annuale</p> <p>KPI: realizzazione evento di diffusione dei risultati e di ascolto Target: ≥ 1 evento Monitoraggio annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, personale e dirigenza camerale, OIV, soggetti

	preposti al sistema di sicurezza ex D.Lgs. 81/2006
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività da realizzarsi con personale interno.
Obiettivo 2: definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente con riferimento alla nuova realtà dell'Ente accorpato	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> definizione di una batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni del Comitato avuto riguardo alla nuova realtà accorpata; individuazione degli Uffici referenti dei dati; definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici; inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione ritenute più opportune
Tempi:	Intera durata di validità del piano
Stato di attuazione:	<ul style="list-style-type: none"> come già indicato il piano performance 2022-2024, nonostante sia tra i documenti confluiti nel PIAO da adottare entro il 30.04.2022, è stato approvato con delibera di Giunta n. 012/2022 del 23.02.2022. Il Piano comprende, nella sezione dedicata all'ambito strategico "Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse", obiettivo strategico 8 "L'ottimizzazione organizzativa e gestionale", una specifica scheda dedicata alle pari opportunità (scheda 03_01_05 Pari opportunità) nella quale sono definiti nuovi target; l'Ufficio referente dei dati sulle politiche di genere è stato individuato nella U.O. Risorse Umane; le ulteriori azioni saranno poste in essere nel 2022.
Indicatori	<p>KPI: aggiornamento indicatori sulle politiche di genere Target: SI entro il 31 gennaio di ciascun anno (PIAO)</p> <p>KPI: iniziative di diffusione dei dati Target: Target: ≥ 1 iniziativa a decorrere dal 2022 Monitoraggio: annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività realizzata con personale interno.