



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

Premessa

Il presente Piano delle Azioni Positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- Con il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio Arezzo-Siena le cui proposte di azioni positive sono state trasmesse con nota _____ del _____;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentite le Consigliere di Parità delle Province di Arezzo e Siena, che hanno espresso parere positivo con nota _____ del _____.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, dove 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 (Delibera Civit n. 22/2011).

Le amministrazioni pubbliche, infatti, sono tenute, come disposto dal Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) e dal D.Lgs. n. 165/2001, ad adottare il **Piano Triennale delle azioni positive** per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, individua le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La predisposizione di un Piano per le azioni positive richiede da un lato l'implementazione di specifiche azioni di intervento sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, delle politiche di reclutamento e gestione del personale e della formazione e cultura organizzativa; dall'altro lato lo sviluppo, nell'ambito del processo di pianificazione degli obiettivi, delle dimensioni delle pari opportunità, attraverso l'individuazione di precisi indicatori sia in una prospettiva interna (input) che in una esterna (outcome).

IL CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI AREZZO-SIENA (dati al 31/12/2023)

Composizione del personale per genere

Nella Camera di Commercio di Arezzo-Siena lavorano 78 dipendenti, di cui 57 donne e 21 uomini: netta è la predominanza del genere femminile, che rappresenta il 73% di tutto il personale. Tale dato evidenzia la sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023

DIPENDENTI	N. 78
DONNE	N: 57
UOMINI	N. 21

Segretario Camerale	Donna	Uomo
		1

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SERVIZIO

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Personale direttamente alle dipendenze del S.G.	0	4	4
Servizio Affari Generali, Informazione Economica, URP	6	5	11
Ragioneria-Provveditorato	13	1	14
Servizio Anagrafico Certificativo – Registro Imprese	19	3	22
Servizio Regolazione del mercato – Tutela del Consumatore – Legalità - Sanzioni	10	1	11
Servizio Sviluppo economico del territorio e competitività delle imprese	3	2	5
Servizio Metrico e Metalli preziosi - Vice direzione Azienda Speciale	3	2	5
Personale	3		3
TOTALE	57	18	75 *

* sono esclusi i dirigenti

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Dipendenti	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Donne	10	39	8	0
Uomini	4	13	1	3
Totale	<u>14</u>	<u>52</u>	<u>9</u>	<u>3</u>

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Operatori esperti				2	2		1	1	7	1
Istruttori			5	6	2	2	4	14	14	5
Funzionari				1					2	6
Dirigenti				1	2					
Totale			<u>5</u>	<u>10</u>	<u>6</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>15</u>	<u>23</u>	<u>12</u>

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno			5	10	6	2	5	14	22	8
Part time >50%								1	1	4
Part time <50%										
Totale			<u>5</u>	<u>10</u>	<u>6</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>15</u>	<u>23</u>	<u>12</u>

TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Operatori esperti	23.465,13	21.179,08
Istruttori	23.266,88	22.935,12
Funzionari	/	31.949,32
Dirigenti	94.782,22	/
Totale	<u>141.514,23</u>	<u>70.063,52</u>

PRINCIPI GENERALI

La Camera di Commercio Arezzo-Siena si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022/2024 i seguenti principi generali:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane che garantisca le pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità.	5
2	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori	3
3	Favorire le attività formative per sviluppare una crescita personale e professionale, anche su tematiche della cultura di genere e delle pari opportunità	4
4	Diffondere la cultura della corretta informazione e comunicazione , creando un sistema che permetta una maggiore condivisione delle informazioni e gestione della comunicazione interpersonale, nel servizio e nell'Ente.	3
5	Ricostruire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e aziendale , condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.	3

OBIETTIVO 1. Supportare e consolidare l'operatività del **Comitato Unico di Garanzia** e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità.

AZIONI

- a) Rafforzamento del ruolo del CUG anche attraverso la revisione condivisa degli atti già esistenti, la promozione dei canali di comunicazione (casella mail del CUG) e giornate di presentazione e informative;
- b) Presentazione e condivisione del "Codice di comportamento della Camera di Commercio Arezzo-Siena";
- c) Promozione di incontri, dibattiti ed approfondimenti su tematiche legate alla diversità di genere, alla discriminazione, alle pari opportunità in generale per sensibilizzare e rendere maggiormente consapevoli le lavoratrici, i lavoratori e la dirigenza sull'importanza dei temi trattati (8 Marzo, 25 Novembre);
- d) Entrare nella Rete dei CUG nazionale, attività che mira a sostenere la collaborazione tra i CUG operanti sul territorio nazionale al fine di creare una rete attraverso cui condividere esperienze, eventi ed attività per promuovere la cultura delle pari opportunità, della diversità di genere, del benessere organizzativo e della non discriminazione;
- e) Promozione (da parte del CUG) di momenti di condivisione, anche extra lavorativi, al fine di agevolare il dialogo, la conoscenza e la condivisione tra colleghi;

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso	Budget
				Entro l'anno	
1	a.	Tutti i dipendenti	N. di incontri	1	Nessuno
	b.	Tutti i dipendenti	Adozione	Adozione	Nessuno
	c.	Tutti i dipendenti	N. iniziative	2	Nessuno
	d.	Componenti del cug	Iscrizione	Iscrizione dell'Ente	Nessuno
	e.	Tutti i dipendenti	N. iniziative	1	Nessuno

OBIETTIVO 2. Favorire politiche di **conciliazione** tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.

AZIONI

- a) Tutelare i lavoratori e le lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e la sperimentazione di forme flessibili di orario che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale (ad esempio attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie, con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria);
- b) Stipula di convenzioni e azioni di sostegno per la conciliazione vita lavoro;
- c) Proposta di un Regolamento della banca delle ore;

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso	Budget
				Entro l'anno	
2	a.	Tutti i dipendenti	N. di forme flessibili di lavoro attivate	2	Nessuno
	b.	Tutti i dipendenti	N. convenzioni attivate	1	Nessuno
	c.	Tutti i dipendenti	Approvazione o meno dell'atto	Approvazione dell'atto	Nessuno

OBIETTIVO 3. Favorire **le attività formative** per sviluppare una crescita personale e professionale, anche su tematiche della cultura di genere e delle pari opportunità.

AZIONI

- a) Programmare un piano organico e complessivo di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio una crescita professionale e/o di carriera;
- b) Formazione organica del personale in materia di strumenti e sistemi informativi, utile a superare una eventuale improvvisazione autodidatta e tale da supportare un reale ed organico sviluppo digitale dell'Amministrazione e l'auspicata transizione al digitale;
- c) Programmare interventi di formazione finalizzati a responsabilizzare il personale avente una posizione di preminenza all'interno dell'organizzazione aziendale verso forme di comunicazione assertiva e, quindi, più nel dettaglio, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sulla considerazione della pari dignità del proprio interlocutore;
- d) Aderire all'iniziativa "Riforma-Mentis", promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità;

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso	Budget
				Entro l'anno	
3	a.	Tutti i dipendenti	N. attività formative attivate/ n. di dipendenti che vi partecipano	30%	Nessuno
	b.	Tutti i dipendenti	N. attività formative attivate/ n. di dipendenti che vi partecipano	30%	Nessuno
	c.	Tutti i dipendenti	N. interventi attivati/ n. di partecipanti	1	Nessuno
	d.	Tutti i dipendenti	Adesione o meno al progetto	Adesione	Nessuno

OBIETTIVO 4. Diffondere la cultura della corretta **informazione e comunicazione**, creando un sistema che permetta una maggiore condivisione delle informazioni e gestione della comunicazione interpersonale, nel servizio e nell'Ente.

AZIONI

- a) Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- b) Sperimentare la possibilità di implementare una intranet e una piattaforma di servizi welfare al fine di favorire lo scambio di informazioni tra i dipendenti anche in merito alle novità normative che interessano specifici settori e che potrebbero essere patrimonio comune;
- c) Predisposizione di una newsletter periodica per la diffusione di notizie, informazioni, agevolazioni, novità normative che potrebbero essere di interesse dei dipendenti;

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso	Budget
				Entro l'anno	
4	a.	Tutti i dipendenti	N. eventi di condivisione	Incentivare i dipendenti a fare proposte di condivisione	Nessuno
	b.	Tutti i dipendenti	Attivazione intranet e/o piattaforma	Incentivare i dipendenti a fare proposte di condivisione	Nessuno
	c.	Tutti i dipendenti	N. di newsletter inviate	6	Nessuno

OBIETTIVO 5. Ricostruire un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo e aziendale**, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.

AZIONI

- a) Promuovere un'indagine periodica sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo con un questionario anonimo;
- b) Analisi dei risultati del questionario già somministrato e condivisione degli stessi attraverso mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione;
- c) Valutazione di fattibilità in merito a piani/programmi di welfare con il coinvolgimento di operatori economici terzi per la concessione di benefici di natura assistenziale, sanitaria e sociale in favore dei lavoratori;

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso	Budget
				Entro l'anno	
5	a.	Tutti i dipendenti	N. di questionari compilati	Ottenere il questionario compilato da tutti	Nessuno
	b.	Tutti i dipendenti	Redazione di un report	Incentivare i dipendenti a fare proposte di miglioramento	Nessuno
	c.	Tutti i dipendenti	N. di azioni attivate	Incentivare i dipendenti a fare proposte di miglioramento del benessere organizzativo	Nessuno

MONITORAGGIO ATTIVITÀ SVOLTA PRECEDENTE ANNUALITÀ

In data 21.10.2023 è stato nominato il nuovo Organismo Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Arezzo-Siena.

Con questo aggiornamento è stata modificata l'impostazione del Piano e quindi sono stati aggiornati anche gli obiettivi. Rispetto al piano precedente sono state riproposte alcune attività non ancora effettuate e approfondite quelle avviate.

Nei primi due anni del Piano l'Ente ha perseguito l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, inoltre sono state adottate misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e di forme di lavoro flessibili.

Altro obiettivo perseguito nei due anni passati è stato quello di favorire la cultura della formazione intesa non soltanto come aggiornamento professionale ma anche come crescita personale nell'ottica di una migliore valorizzazione dell'individuo e delle sue capacità e qualità umane. Questo obiettivo verrà implementato ulteriormente anche durante quest'anno.

Infine è stato redatto un questionario e somministrato in forma anonima a tutto il personale. I risultati verranno valutati nell'ambito del CUG che provvederà di volta in volta ad assumere le decisioni più opportune, mentre il questionario verrà somministrato con cadenza annuale per valutare il welfare organizzativo, aziendale e individuale.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”