



# **Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024**

(Art. 48 D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246)



## PREMESSA E 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 31/12/2021)

### Composizione del personale per genere

Nella Camera di Commercio di Arezzo-Siena lavorano 81 dipendenti, di cui 62 donne e 19 uomini: netta è la predominanza del genere femminile, che rappresenta il 77% di tutto il personale. Tale dato evidenzia la sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro.

<b>COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE (dati al 31/12/2021)*</b>				
<b>Donne</b>	<b>% sul totale personale</b>	<b>Uomini</b>	<b>% sul totale personale</b>	<b>Totale</b>
<b>62</b>	<b>77%</b>	<b>19</b>	<b>23%</b>	<b>81</b>

\* Sono esclusi dal presente conteggio un dipendente di genere maschile dirigente in aspettativa per altro incarico, un dipendente di genere maschile di categoria D in aspettativa per altro incarico ed un dipendente sempre di genere maschile di categoria C in distacco sindacale



## Composizione del personale per categoria e per genere

<b>COMPOSIZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE PER CATEGORIA (dati al 31/12/2021)</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>% sul totale personale femminile</b>
<b>Segretario Generale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Dirigente</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>D</b>	<b>9</b>	<b>15%</b>
<b>C</b>	<b>43</b>	<b>69%</b>
<b>B</b>	<b>10</b>	<b>16%</b>
	<b>62</b>	<b>100%</b>

<b>COMPOSIZIONE DEL PERSONALE MASCHILE PER CATEGORIA (dati al 31/12/2021)</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>% sul totale personale femminile</b>
<b>Segretario Generale</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>Dirigente</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>D</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>C</b>	<b>12</b>	<b>19%</b>
<b>B</b>	<b>4</b>	<b>6%</b>
	<b>19</b>	<b>31%</b>

## OBIETTIVI

Gli obiettivi che la Camera di Commercio Arezzo-Siena si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022/2024:

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 psicologico 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.

## LE AZIONI POSITIVE

La programmazione delle azioni positive verrà declinata seguendo i seguenti filoni tematici: *Formazione, Informazione, Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e Sviluppo delle professionalità.*

### **a. Formazione del personale**

*Obiettivo:* Favorire l'attività formative per sviluppare una crescita personale e professionale, anche su tematiche della cultura di genere e delle pari opportunità.

*Finalità strategiche:* Consolidare, in tutti i dipendenti, sia la pratica della formazione continua nei propri settori di competenza, sia la conoscenza e la sensibilità verso le tematiche specifiche delle pari opportunità quale condizione fondamentale a 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.

### **b. Informazione**

*Obiettivo:* Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

*Finalità strategiche:* Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

### **c. Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia**

*Obiettivo:* Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. In presenza di particolari e documentate esigenze familiari dei dipendenti e per l'assistenza a disabili, minori e anziani, possono essere accordate per periodo di tempo limitati, orari di lavoro flessibili.

*Finalità strategiche:* Tutelare i lavoratori e le lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.



#### d. Sviluppo delle professionalità

*Obiettivo:* Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Fornire opportunità di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, agevolando la possibilità di partecipazione a corsi, seminari, webinar, ecc.

*Finalità strategiche:* Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

### AZIONI PER IL TRIENNIO 2022-2024

Per il triennio 2022 - 2024 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera di Commercio di Arezzo-Siena prevede di sviluppare le seguenti azioni:

Per il prossimo triennio le *azioni positive* riguarderanno, in particolare:

<b>N. 1</b>	<b>Per un maggior equilibrio tra vita e lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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;</li><li>• adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile;</li><li>• la stipula di convenzioni per i centri estivi per minori con tariffa agevolata;</li><li>• proposta di un Regolamento della banca delle ore.</li></ul>
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Tutti i settori dell'Ente
<b>Metodologia</b>	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>N. 2</b>	<b>Le giornate celebrative: 8 marzo e 25 novembre</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Supportare le iniziative che altri soggetti pubblici organizzano per le due giornate celebrative, anche in collaborazione con il Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le



	violenze di cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Valorizzare le giornate dell'8 marzo (giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne).
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Tutti i settori dell'Ente
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata dell'intervento
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>N. 3</b>	<b>La formazione come sviluppo dell'individuo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Favorire la cultura della formazione intesa non soltanto come aggiornamento professionale ma anche come crescita personale nell'ottica di un migliore valorizzazione dell'individuo e delle sue capacità e qualità umane.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Creare un ambiente lavorativo nella cultura della formazione continua come sviluppo dell'individuo e crescita personale necessaria che porta ad un miglioramento del benessere psico-fisico individuale data la necessaria considerazione ed importanza. Il benessere individuale è condizione necessaria per il benessere collettivo dell'Ente
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Tutti i settori dell'Ente
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata dell'intervento
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>N. 4</b>	<b>Una voce in ascolto</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Essere sensibili alle situazioni che possono creare un disagio nel personale
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Per creare un ambiente lavorativo sereno è opportuno conoscere le situazioni di disagio che talvolta si possono manifestare nell'ambiente di lavoro e non sempre è possibile capire. Verrà sottoposto un questionario in forma anonima a tutto il personale con cadenza annuale i cui risultati verranno valutati nell'ambito del CUG che provvederà di volta in volta ad assumere le decisioni più opportune.
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Tutti i settori dell'Ente
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata dell'intervento
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

### DURATA

Il presente Piano è attuato nel triennio 2022/2024 e prevede il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, l'esame di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti proposti dai dipendenti, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

### PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano, predisposto dal CUG, dopo la sua approvazione da parte della Giunta camerale sarà trasmesso alle RSU, all'OIV, al Consigliere di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. Sarà inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'Ente.