

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 - 2022**

### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- ✓ D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’art. 48, che prescrive la redazione di Piani triennali di Azioni Positive (P.A.P.) tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; tale documento coincide con il presente Piano, compilato per il triennio 2020 – 2022, in coordinamento con il Piano triennale della performance e con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, entrambi redatti per lo stesso periodo;
- ✓ La Direttiva n. 2/2019, che ha sostituito la precedente Direttiva 23 maggio 2007, ha ribadito come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo 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 fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;
- ✓ Art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” come modificato dall’articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;
- ✓ La Circolare n. 1/2020 adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, che le Amministrazioni sono tenute ad adottare anche avvalendosi della collaborazione dei CUG;
- ✓ Regolamento della Camera di Commercio di Reggio Calabria per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 25 Giugno 2015

### **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

La redazione del Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria (C.C.I.A.A.) per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto si propongono di eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ✓ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa;
- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

E' dunque fondamentale porre in essere azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere ed a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

L'art. 4 del Regolamento interno della Camera di Commercio di Reggio Calabria per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 25 Giugno 2015, prevede che il C.U.G., nel rispetto della vigente normativa e degli Accordi Contrattuali Nazionali ed Aziendali per il Comparto degli Enti Locali, eserciti compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Con determinazione del Segretario Generale n. 341 del 27/12/2018 è stato rinnovato, mantenendo la stessa composizione, per ulteriori 4 anni, ai sensi dell'art. 21 della legge n.183 del 04/11/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il C.U.G. rappresenta un importante strumento per supportare al meglio questo momento di profondo rinnovamento istituzionale, nel quale si innestano importanti dinamiche di cambiamento organizzativo e culturale, anche in tema di pari opportunità per mirare ad un miglioramento reale del benessere dei dipendenti e la costruzione di reti relazionali positive per ottimizzare l'efficacia lavorativa e accrescere il lavoro di gruppo e la comunicazione tra le strutture organizzative dell'ente.

Tra i compiti propositivi del C.U.G. rientrano:

- ✓ la predisposizione di Piani di Azioni Positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- ✓ la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ la realizzazione di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone;
- ✓ la promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ la realizzazione di interventi (quali ad esempio indagini di clima) idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura sessuale o psicologica presso l'Amministrazione.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un ulteriore strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona e del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ad imprese, professionisti, consumatori ed utenti in genere.

Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dell'utenza.

Nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed efficace, oltre che per il monitoraggio continuo della sua attuazione.

Pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti. Infatti, un elemento che emerge dall'analisi, di seguito riportata, del contesto interno è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere e l'emergere per converso della necessità di intraprendere iniziative a beneficio della generalità dei dipendenti.

Pertanto, si è ritenuto di puntare maggiormente sulla trasversalità degli interventi allo scopo di tendere alla valorizzazione del benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso ed alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione nei confronti di tutti i dipendenti.

## **SITUAZIONE ATTUALE DEI DIPENDENTI CAMERALI**

Il personale in servizio al **01/05/2020** è di n. 38 unità di cui un solo dirigente (Segretario Generale) e 1 unità in posizione di comando presso altro ente dal 01/01/2020.

Il personale presso la Camera di Commercio è nella sua totalità impiegato in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato; il rapporto di lavoro part-time è fruito esclusivamente da dipendenti donne, pari a 2, corrispondente al 5,26% del totale.

L'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta, in continuità con gli anni precedenti, su una forte presenza femminile (71,05% del personale complessivo). Inoltre il management è fortemente rosa: sono ricoperti da donne l'unica posizione dirigenziale e tutte le attuali posizioni organizzative. Se poi si analizza nello specifico il personale non dirigenziale, la percentuale di donne con ruoli di responsabilità è pari al 54,05%, superiore alla percentuale di uomini con ruoli di responsabilità (18,92%).

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ'  
NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi di età Inquadramento	UOMINI								DONNE							
	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	% sul personale stesso genere	% sul personale complessivo	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	Tot.% (stesso genere)	Tot.% (personale complessivo)
B (ex B1-B3)			2	1		<b>3</b>	27,28%	7,90%			1	1		<b>2</b>	7,41%	5,26%
C			2	3	1	<b>6</b>	54,54%	15,79%		1	6	7		<b>14</b>	51,85%	36,84%
D (ex D1-D3)			2			<b>2</b>	18,18%	5,26%			6	4		<b>10</b>	37,04%	26,32%
DIRIGENTE												1		<b>1</b>	3,7%	2,63%
<b>Totale</b>			6	4	1	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>28,95%</b>		1	13	13	0	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>71,05%</b>
<b>% sul personale stesso genere</b>			54,54%	36,36%	9,10%	<b>100%</b>				3,07%	48,15%	48,15%	0	<b>100%</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>			15,79%	10,53%	2,63%	<b>28,95%</b>				2,63%	34,21%	34,21%		<b>71,05%</b>		

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA**

Classi di età Inquadramento	UOMINI								DONNE							
	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	% sul personale stesso genere	% sul personale complessivo	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	Tot.% (stesso genere)	Tot.% (personale complessivo)
Tempo pieno			6	4	1	11	100%	28,95%		1	13	11		25	92,59%	65,79%
Part-time <50%																
Part-time >50%												2		2	7,41%	5,26%
<b>Totale</b>			6	4	1	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>28,95%</b>		1	13	13		<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>71,05%</b>

## ANZIANITA' DI SERVIZIO

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul personale stesso genere	Valori assoluti	% sul personale stesso genere	Valori assoluti	% sul personale complessivo
Tra 0 e 5 anni	0		0		0	
Tra 6 e 15 anni	1	9,10%	3	11,11%	4	10,53%
Tra 16 e 25 anni	6	54,53%	17	62,96%	23	60,53%
Tra 26 e 35 anni	3	27,27%	6	22,23%	9	23,68%
Oltre 35 anni	1	9,10%	1	3,70%	2	5,26%
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

## LIVELLO DI SCOLARITÀ

Il 97.37% del personale è tra coloro che sono in possesso della laurea e coloro che sono in possesso di un titolo di istruzione superiore. Il personale laureato (63.16%) è in possesso per il 60,53% di un titolo di studio appartenente all'area sociale (Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia Bancaria, Sociologia e Relazioni Pubbliche) e per il restante 2,63% all'area scientifica (diploma universitario di Informatica).

## PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE E LIVELLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% personal e stesso genere	Valori assoluti	% personal e stesso genere	Valori assoluti	% sul personale complessivo
<b>Scuola dell'obbligo</b>	1	9,10%	//		1	2,63%
<b>Diploma di scuola superiore</b>	5	45,45%	8	29,63%	13	34,21%
<b>Laurea:</b>	5	45,45%	19	70,37%	24	63,16%
<i>Area sociale</i>	5	45,45%	18	66,66%	23	60,53%
<i>Area scientifica</i>			1	3,70%		2,63%
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**PERSONALE NON DIRIGENTE**

**RIPARTIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

<b>Genere</b>	<b>Unità</b>	<b>Percentuale</b>
Uomini	7	26,92%
Donne*	19	73,08%
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

\*comprese le n. 5 donne con posizione organizzativa

**RIPARTIZIONE PER GENERE DEI FUNZIONARI CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>Posizione organizzativa</b>	0	5

**RIPARTIZIONE PER GENERE DEI DIPENDENTI CON INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	<b>Valori assoluti</b>	<b>% sul totale del personale stesso genere con specifica responsabilità (pari a n. 7)</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% sul totale personale stesso genere con specifica responsabilità (n. 19)</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% sul totale personale con specifica responsabilità (n. 26)</b>
<b>B</b>	1	14,29%	//		1	4,76%
<b>C</b>	4	57,14%	8	57,14%	12	57,14%
<b>D</b>	2	28,57%	6	42,86%	8	38,10%
<b>TOTALE</b>	7	100%	14	100%	21	100%

**PERCENTUALE PER GENERE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA E CON INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul personale e non dirigente stesso genere (n. 11)	Valori assoluti	% sul personale non dirigente stesso genere (n. 26)	Valori assoluti	% sul personale complessivo non dirigente (pari a n. 37)
<b>Personale non dirigente con posizione organizzativa</b>	0	0	5	19,23%	5	13,51%
<b>Personale Non dirigente con specifiche responsabilità</b>	7	70%	14	53,85%	21	56,76%
<b>Totale</b>	7	70%	19	73,08%	26	70,27%
% sul personale complessivo non dirigente (pari a n. 37)	18,92%		51,35%		70,27%	

**COMPOSIZIONE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE RSU**

Genere	Unità	Percentuale
Uomini	1	33.33%
Donne**	2	66.67%

\*\*In data 1° maggio 2019 una componente donna RSU si è dimessa ed è subentrata, per scorrimento della graduatoria, un'altra dipendente.

**OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 -2022**

Si propone per il triennio 2020-2022 di perseguire i seguenti obiettivi da realizzare mediante le azioni sotto di ciascuno esplicitate precisando che gli obiettivi di seguito elencati sono esposti in maniera casuale: pertanto l'ordine numerico non costituisce ordine prioritario in quanto tutti gli obiettivi e le azioni hanno pari rilevanza

- **OBIETTIVO 1:** *consentire forme di lavoro a distanza al fine di agevolare le esigenze lavorative e familiari*

Azioni da realizzare

- 1) Regolamentazione ed attivazione di forme di lavoro agile (smart working) a regime, come strumento di lavoro teso a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori.

□ **OBIETTIVO 2:** *promuovere la sicurezza sul lavoro*

Azioni da realizzare

- 1) Individuazione e puntuale verifica dei fattori da monitorare al fine della valutazione del Rischio da Stress da lavoro correlato, anche in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il Medico competente e con il CUG adottando misure organizzative efficaci;
- 2) Implementare la segnaletica sul “divieto di fumo” ed indicare negli avvisi i nominativi dei soggetti incaricati della vigilanza e dell’accertamento di eventuali violazioni;
- 3) Adozione di tutte le misure necessarie ed idonee a garantire il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

□ **OBIETTIVO 3:** *Welfare integrativo*

Azioni da realizzare:

- 1) Predisposizione di almeno un’iniziativa in materia di welfare integrativo prevista dal CCNL 21/5/2018 Comparto Funzioni locali e dal CCDI della Camera di Commercio di Reggio Calabria del 31/12/2019.

□ **OBIETTIVO 4:** *Migliorare le relazioni interpersonali tra i dipendenti affinché si favorisca il senso di appartenenza alla stessa amministrazione, la capacità di confronto e di lavorare in team*

Azioni da realizzare

- 1) Realizzazione di una specifica attività formativa sul tema rivolta a tutti i dipendenti.

**DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).