



Allegato 1 alla delibera della Giunta camerale n. 57 del 30/06/2022

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

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 2022 – 2024, 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 posizioni 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;
- 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 2022-2024 potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un ulteriore strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed a tutti i 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 **31/12/2021** è di n. 38 unità di cui un solo dirigente (Segretario Generale).

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 una dipendente donna, corrispondente al 2,63% del totale.

L'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta, in continuità con gli anni precedenti, su una forte presenza femminile (63% del personale complessivo). Inoltre sono ricoperte da donne l'unica posizione dirigenziale e tutte le attuali posizioni organizzative. La Camera di Commercio di Reggio Calabria è riconosciuta a tutti i livelli come modello virtuoso di collaborazione di genere confermandosi anche quest'anno con una prevalenza di donne a guidare le operazioni e le attività dell'Ente, in continuità di risultati e di innovazione

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

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
..... ¹										
Cat. Dirigente									1	
Cat. D			3	1				4	5	
Cat. C			3	3	1		1	6	7	
Cat. B			2	1				0	0	
Totale personale			8	5	1		1	10	13	
% sul personale complessivo			21%	13%	3%		3%	26%	34%	

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

**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			8	5	1	14	100%		1	10	12		23	95,83%
Part Time >50%											1		1	4,17%
Part Time <50%														
Totale			8	5	1	14			1	10	13		24	
Totale % per genere			57,14%	35,71%	7,15%		100%		4,17%	41,67%	54,17%			100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età / Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni			2	2		4				4	4		8	
Tra 3 e 5 anni			4	3	1	8			1	6	6		13	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			2			2					2		2	
Totale			8	5	1	14			1	10	12		23	
Totale % sul personale complessivo			22%	13%	3%	100%			3%	27%	32%		100%	

LIVELLO DI SCOLARITÀ

Il 97,36 % 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 (68,42%) è in possesso per il 63,16% di un titolo di studio appartenente all'area sociale (Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia Bancaria, Sociologia, Relazioni Pubbliche e Scienze agrarie) e per il restante 5,26% all'area scientifica (diploma universitario di Informatica e ingegneria civile).

**PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

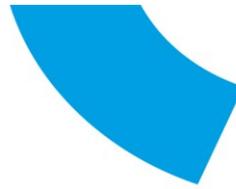
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello			1		1	100%
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1		1	100%
% sul personale complessivo						

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	1	7%			1	3%
Diploma di scuola superiore	5	36%	6	26%	11	30%
Laurea			2	9%	2	5%
Laurea magistrale	7	50%	12	52%	19	51%
Master di I livello						
Master di II livello			3	13%	3	8%
Dottorato di ricerca	1	7%			1	3%
Totale personale	14	100%	23	100%	37	100%
% sul personale complessivo		38%		62%		100%

PERSONALE NON DIRIGENTE**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità divisi per Servizio *	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Servizio 1	0	0%	3	18%	3	11%
Servizio 2	1	10%	6	35%	7	26%
Servizio 3	6	60%	2	12%	8	30%
Servizio 4	1	10%	3	18%	4	15%
Servizio 5	1	10%	1	6%	2	7%
Servizio 6	1	10%	2	12%	3	11%
Totale personale con incarichi di responsabilità	10	100%	17	100%	27	100%
% sul personale complessivo		26%		45%		71%



OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 -2024

Si propone per il triennio 2022-2024 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: *Attrezzare l'Ente di distributore di acqua, bibite e/o prodotti alimentari.*

Azioni da realizzare

Installazione di distributori di acqua, bibite e/o prodotti alimentari.

❖ OBIETTIVO 2: *Sicurezza sul lavoro*

Azioni da realizzare

Formazione dei dipendenti per quanto alla sicurezza sul lavoro in collaborazione con il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e/o con il Medico competente.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).