



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per un'azione più efficace ed efficiente.

Premesso che tra i compiti del CUG rientrano quelli propositivi, il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2024-26 è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera di commercio, in coordinamento con il Piano triennale della performance e con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, entrambi redatti per lo stesso periodo.

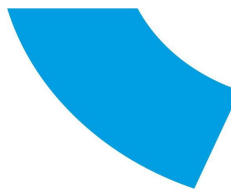
Esso intende favorire, attraverso le attività proposte, il benessere lavorativo, anche attraverso la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, la prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ottica di genere, l'ottimizzazione delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi della pianificazione strategica dell'Ente, valorizzandone le specifiche competenze. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza determina un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza, promuovendo inoltre un miglioramento della qualità dei servizi resi ad imprese, professionisti, consumatori ed utenti in genere. Il presente piano contempla l'aggiornamento dei dati del personale della Camera di commercio al 31/12/2023, utilizzati per descrivere l'analisi di contesto, nonché la considerazione di nuove azioni da intraprendere con la formulazione di target puntuali, per il raggiungimento degli obiettivi indicati.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: in particolare all'art. 57 comma 1 lett. d) viene disciplinato che i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA.

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: coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre 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 prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive – come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011: completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

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: sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

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.

ANALISI DEL CONTESTO

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Camera di commercio è stato costituito per il quadriennio 2023-2027 con determinazioni del Segretario Generale n. 49 del 3/3/2023, n. 82 del 3/4/2023 e n. 210 del 7/9/2023, ai sensi dell'art. 21 della legge n.183 del 04/11/2010.

Il C.U.G. rappresenta un importante strumento per supportare dinamiche di cambiamento organizzativo e culturale in tema di **pari opportunità** riguardo a tutte le componenti dello stesso Ente e per mirare ad un miglioramento reale del **benessere organizzativo** e 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.

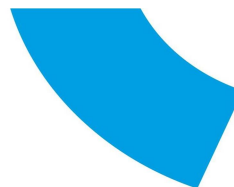
Tra i compiti propositivi del C.U.G. rientrano:

- 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.

SITUAZIONE ATTUALE DEI DIPENDENTI CAMERALI

Sulla base dei dati trasmessi dall'ufficio risorse umane, il personale in servizio al **31/12/2023** è di n. 37 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 2,70% del totale.



L'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta, in continuità con gli anni precedenti, su una forte presenza femminile (64,86% del personale complessivo). Inoltre sono ricoperte da donne l'unica posizione dirigenziale e tutte le attuali posizioni di elevata qualificazione.

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

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente									1	
Area delle Elevate qualificazioni (già Cat. D)			2	2				4	5	
Area degli Istruttori (già Cat. C)			2	4				5	8	1
Area degli Operatori Esperti (già Cat. B)				2	1					
Totale personale			4	8	1			9	14	1
% sul personale complessivo (N. 37)			11%	22%	3%			24%	38%	3%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi d'età/ Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%
Full Time			4	8	1	13	100%			9	13	1	23	96%
Part-time >50%											1		1	4%
Part-time <50%													0	
Totale personale			4	8	1	13				9	14	1	24	
% sul personale complessivo (N. 37)			11%	22%	3%		100%			24%	38%	3%		100%

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

Classi d'età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
Inferiore a 3 anni			1	2	1	4			3	4	1	8
Tra 3 e 5 anni			2	5					5	6		
Tra 5 e 10 anni			1			1				2		2
Superiore a 10 anni				1		1			1	1		2
Totale personale			4	8	1	13			9	13	1	23
% sul personale non dirigente complessivo (N. 36)			11%	22%	3%				25%	36%	3%	



LIVELLO DI SCOLARITÀ

Il 97% 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 (69%) è in possesso per il 61% 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 8% all'area scientifica (diploma universitario di Informatica e ingegneria civile).

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

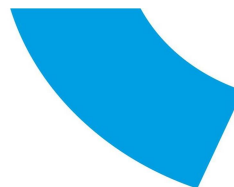
Tipo posizione di responsabilità divisi per servizio	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea Magistrale						
Master I livello						
Master II livello			1	100%	1	100%
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1		1	
% sul personale dirigenziale complessivo dei dipendenti (N. 1)		0%		100%		100%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tipo posizione di responsabilità divisi per servizio	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	9%			1	3%
Diploma di scuola superiore	4	31%	6	26%	10	28%
Laurea			3	13%	3	8%
Laurea Magistrale	7	54%	10	43%	17	47%
Master I livello						
Master II livello			4	17%	4	11%
Dottorato di ricerca	1	8%			1	3%
Totale personale	13		23		36	
% sul personale non dirigenziale complessivo dei dipendenti (N. 36)		36%		64%		100%

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo posizione di responsabilità divisi per servizio	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Servizio 1			2	13%	2	9%
Servizio 2	1	13%	5	33%	6	26%
Servizio 3	4	50%	2	13%	6	26%
Servizio 4	1	13%	3	20%	4	17%
Servizio 5	1	13%	1	7%	2	9%
Servizio 6	1	13%	2	13%	3	13%



Totale personale	8		15		23	
% sul personale complessivo dei dipendenti (N. 36)		22%		42%		64%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE CHE HA SVOLTO NEL 2023 LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE

Inquadramento	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	% (n. 13 dipendenti uomini)	Valori assoluti	% (n. 23 dipendenti donne)	Valori assoluti	% (sul personale complessivo n. 36 dipendenti)
Area delle Elevate qualificazioni (già Cat. D)	1	8%	4	17%	5	14%
Area degli Istruttori (già Cat. C)	4	31%	6	26%	10	28%
Area degli Operatori Esperti (già Cat. B)						
Totale personale	5		10		15	

CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO

E' importante favorire l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a garantire i bisogni di conciliazione ed equilibrio tra la vita privata-familiare e quella lavorativa del personale. Con disposizione di servizio n. 18/2023 l'amministrazione ha apportato modifiche all'orario giornaliero di lavoro, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, a favore dei dipendenti dell'Ente. I dipendenti inoltre possono usufruire del lavoro agile, secondo le indicazioni previste nel Piano Organizzativo di lavoro agile.

GOVERNANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO

La composizione degli organi decisionali (Consiglio camerale) è caratterizzata da una netta superiorità numerica del genere maschile con percentuali pari al 89,5%.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo è la capacità di una amministrazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Nel 2014 è stata effettuata una indagine sul benessere organizzativo, pubblicata sul sito della Camera di commercio.

Non sono state effettuate ulteriori indagini specifiche per valutare gli aspetti strutturali, interpersonali e individuali del lavoro, mettendosi nelle condizioni di avere un quadro chiaro del clima organizzativo e della sua evoluzione nel tempo e, anche a seguito di azioni positive, avendo la possibilità di valutarne l'impatto.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2024-2026, tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, della attuale struttura organizzativa della Camera di commercio, con attenzione anche alle incidenze del personale per fasce di età e delle rilevazioni emerse nell'analisi del contesto.

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 del contesto interno è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere e l'emergere per



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA



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.

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.

Linea d'intervento 1: Benessere organizzativo

Obiettivo: Favorire processi di organizzazione del lavoro progettati e strutturati con modalità che garantiscano il benessere personale e lavorativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

Azione: Indagini di clima rivolte al personale della Camera di commercio ed al personale dell'Azienda Speciale Informa, finalizzate alla individuazione di specifiche criticità su cui intervenire.

Output: produzione e divulgazione di un report sul benessere organizzativo della Camera di commercio di Reggio Calabria

Linea d'intervento 2: Azioni di welfare per il personale Camerale

Obiettivo: Supportare le esigenze di cura e benessere a vantaggio del personale camerale.

Azione: Definizione di accordi con soggetti erogatori di servizi per la cura ed il benessere con vantaggi per i dipendenti camerali.

Output: stipula di almeno una convenzione a vantaggio del personale dipendente senza oneri a carico della Camera di commercio.

SOGGETTI COINVOLTI

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive saranno individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024-2026).