

3.3 – Pari opportunità

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio I.A.A. di Rieti Viterbo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come precedentemente prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e, a seguito del D.L. 80/2021, integrato nel PIAO, nella sez. 3.

Il documento raccoglie le azioni tendenti 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.

Già la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, si era posta l'obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle 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 le specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiamava i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto *"Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

OBIETTIVI

Il Piano Pari opportunità è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, al fine di offrire a tutti i lavoratori ed a tutte le lavoratrici la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire situazioni di malessere, disagio e stress, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, elemento, quest'ultimo, imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

In continuità con il passato, la Camera di Commercio I.A.A. di Rieti Viterbo intende operare per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. L'Ente s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro centrata sugli obiettivi.

La presente pianificazione ha durata triennale. Al fine di poter procedere al costante aggiornamento potrà accogliere e recepire pareri, suggerimenti e possibili correttivi segnalati dal personale dipendente, attraverso gli strumenti messi a disposizione dal CCNL.

ISTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG della Camera accorpata è stato nominato con determinazione del Segretario generale n. 39 dell'11 maggio 2022 e resta in carica quattro anni.

RELAZIONE INTRODUTTIVA – CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI RIETI VITERBO

Alla data del 1^a gennaio 2025 il personale in servizio risulta di 50 unità (di cui una a tempo determinato), così distribuito:

n. 17 uomini (di cui 1 a td) che rappresentano il 34% dei dipendenti in servizio

n. 33 donne che rappresentano il 66% dei dipendenti in servizio

**STRUTTURA DEL PERSONALE CCIAA RIETI VITERBO AL
01/01/2025**

	Complessivo	Uomini	Donne
Dirigenti	3	2	1
Funzionari EQ	17	3	14
Istruttori	28	11	17
Operatori esperti	1	0	1
Operatori	1	1	8
Totale complessivo	50	17	33

LE INIZIATIVE

La Camera di Commercio I.A.A. di Rieti Viterbo intende operare per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di varia natura.

L'Amministrazione, nella fase successiva all'accorpamento, analizzando le misure in essere presso ciascuna delle Camere preesistenti, ha optato per l'applicazione delle misure di flessibilità lavorativa più vantaggiose per il personale.

L'Amministrazione, dopo la fine del periodo di emergenza, ha regolamentato il lavoro agile in conformità con la normativa ordinaria; viene predisposto un bando annuale destinato alle posizioni individuate dalla Dirigenza per la prestazione da rendere in modalità agile.

OBIETTIVI – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 –2027

1. Rafforzare il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azioni:

- Aggiornamento di un'apposita sezione del sito internet dell'Ente camerale dedicata al CUG al fine di favorire la diffusione della conoscenza di norme e novità sui temi riferiti al benessere organizzativo e sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro.
- Organizzazione di attività formative e informative, rivolte ai dipendenti camerale, anche in collaborazione con il CUG e con altri Enti istituzionali, su pari opportunità, conciliazione del lavoro con la famiglia, benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

E' sempre attiva, inoltre, la casella di posta elettronica cug@rivt.camcom.it che i dipendenti possono utilizzare per rappresentare problematiche, formulare osservazioni o proposte.

2. Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- Dare attuazione al Piano del lavoro agile, alla luce delle disposizioni vigenti;
- Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti per applicare misure di conciliazione, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.

3. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale.

Azioni:

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning. Per le attività formative in presenza si prevede, se possibile, la realizzazione all'interno dell'orario di servizio;
- Valutare la possibilità di stipulare con l'Azienda Speciale convenzioni che prevedano agevolazioni per la partecipazione del personale camerale ad attività formative organizzate dall'Azienda stessa.

4. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro. Azioni:

- Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3 lett. c dlgs 165/2001) per il personale;
- Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

5. Indagine sul Benessere Organizzativo Azioni:

- Analisi degli esiti dell'indagine condotta nel 2024 e presentazione dei risultati al personale.
- Attuazione delle azioni di miglioramento organizzativo e gestionale delle criticità emerse;

- Effettuazione, al termine del triennio, di una nuova indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, il grado di condivisione degli obiettivi dell'Ente e la percezione che il dipendente ha del modo di operare dell'Amministrazione.

6. Valorizzazione risorse umane Azioni:

- Fornire le medesime opportunità di sviluppo professionale al personale senza distinzioni di genere, sulla base delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base dei requisiti previsti dalle norme, al fine di garantire pari condizioni di accesso;
- Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione di carriera e di assegnazione degli incarichi valorizzando competenza e merito.

DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2025-2027.

3.4 – Rischi corruttivi e trasparenza

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera, alcune in continuità con gli anni precedenti e altre che presentano profili di novità, tenuto conto anche delle più recenti disposizioni normative.

Misure generali

Tipologia di misura	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	Segretario Generale	Continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Segretario Generale e Dirigenti	Quando necessario
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Applicazione delle norme in materia di codici di comportamento.	Segretario Generale e Dirigenti	Continuo