

**PIAO 2025-2027**

---

**ALLEGATO 6: PIANO AZIONI POSITIVE**

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**  
**ANNUALITÀ 2025-2027**

**PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246» riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive», ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro».

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal Decreto Legislativo 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici comprese le Camere di Commercio, predispongano piani di azioni positive 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.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Decreto Legislativo n. 198/2006, all'art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- (lettera d): 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;
- (lettera e): promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- (lettera f): favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui proporre 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.

La direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità indica nei paragrafi da 3.1 a 3.5 le linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi, integrando i contenuti della direttiva del 4 marzo 2011.

In particolare, il presente Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno in ragione del collegamento con il Piano della Performance. Infatti, per allineare le tempistiche di monitoraggio del Piano delle Azioni Positive al ciclo della Performance, l'aggiornamento della sezione relativa all'analisi di genere e del Piano, contenuti nel PIAO, è prevista, di norma entro il 31 gennaio o comunque entro l'approvazione dell'aggiornamento del PIAO.

La legge n. 80 del 9 giugno 2021 (convertita con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 che ora diventa un allegato del PIAO stesso.

Pertanto, come già ricordato, in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, è stata inserita una sezione relativa all'analisi di genere ed è stato predisposto uno specifico allegato denominato «Piano delle Azioni Positive» (PAP) contenente le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita lavoro.

Il Comitato ha quindi proposto, coerentemente alle norme di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2025-2027, volto a tutti i dipendenti camerali, contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a prevenire forme di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo.

Il Comitato collabora con l'Amministrazione esercitando i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità per individuare, realizzare e monitorare le azioni positive.

Il Piano delle azioni positive, che rientra tra le attività previste all'art. 4 "Competenze del Comitato" del Regolamento per il suo funzionamento, si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopra esposti, in relazione al contesto interno, alle caratteristiche del personale di ruolo in servizio e alle dimensioni dell'Ente.

### CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

(Dati forniti dall'Ufficio Personale)

#### Dati in ottica di genere:

alla data del **31.12.2024** il personale di ruolo della Camera di Commercio di Vicenza è pari a 94 unità, di cui 21 uomini (20 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente) e 73 donne (72 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente).

<i>Personale dirigente</i>		<i>Personale non dirigente</i>	
<i>n. 2 di cui</i>	<i>n. 1 donna</i>	<i>n. 92 di cui</i>	<i>n. 72 donne</i>
	<i>n. 1 maschio</i>		<i>n. 20 maschi</i>

Totale personale dipendenti = n. 94

Delle 92 unità di personale in ruolo non dirigente, n. 71 unità (77%) risultano essere full time e n. 29 unità risultano essere part-time:

Distinguendo per genere i 29 dipendenti che usufruiscono di contratti part time, si evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>PART TIME</i>	4	25
<i>Percentuale 30%</i>	0	1
<i>Percentuale 50%</i>	1	7
<i>Percentuale 70%</i>	1	4
<i>Percentuale 80%</i>	2	13

Sul totale numero di dipendenti camerale di ruolo non dirigenti, pari a n. 92 unità, il contesto camerale, suddiviso per personale con contratto di lavoro full time, part time e per genere, evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>FULL TIME</i>	16	47
<i>PART TIME</i>	4	25
<i>FULL TIME EQUIVALENT</i>	18,8	64
<i>TOTALE</i>	20	72

### Genere per Aree

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

	<b>Area Operatore</b>	<b>Area Operatore esperto</b>	<b>Area Istruttori</b>	<b>Area Funzionari ed Elevate qualificazioni</b>	<b>Dirigenti</b>
<b>UOMINI</b>	n. 1	n. 1	n. 11	n. 7	n. 1
<b>DONNE</b>		n. 2	n. 51	n. 19	n. 1
<b>TOTALE</b>	<b>n. 1</b>	<b>n. 3</b>	<b>n. 62</b>	<b>n. 26</b>	<b>n. 2</b>

### Genere per area dirigenziale

	<b>Funzioni di Staff</b>	<b>Area 1^ interim</b>	<b>Area 2^</b>	<b>Area 3^ interim</b>
<b>UOMINI</b>	n. 1	n. 0	n. 0	n. 0
<b>DONNE</b>	n. 0	n. 0	n. 1	n. 0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

### Età media del personale non dirigente

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	52,35	51,84
di cui <= 40 anni	n. 2	n. 5
di cui tra 41 - 50 anni	n. 5	n. 23
di cui > 50 anni	n. 13	n. 44

**Età media del personale con incarico di Elevata qualificazione**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	51	52,66
di cui < = 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	0	n. 1
di cui > 50 anni	n.1	n. 2

**Età media del personale dirigente**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	57	55
di cui < = 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	0	0
di cui > 50 anni	n. 1	n.1

**Personale in possesso di laurea**

(n/94)	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>Personale Dirigente</b>	1 (1,06%)	1 (1,06%)
<b>Personale con incarico di Elevata qualificazione</b>	n. 1 (1,06%)	n. 2 (2,12%)
<b>Personale non dirigente</b>	n. 16 (17,03%)	n. 39 (41,49%)
<b>PERSONALE TOTALE (percentuale sul totale dei dipendenti)</b>	n. 18 (19,14%)	N. 42 (44,68%)

**Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.**

	<b>COMPOSIZIONE</b>	<b>PERCENTUALE %</b>
<b>UOMINI</b>	4	80
<b>DONNE</b>	1	20
<b>TOTALE</b>	5	100%

**Congedi parentali – età figli dipendenti non superiore a 12 anni - anno 2024**

	<b>Beneficiari Congedo retribuito al 100%</b>	<b>Beneficiari Congedo retribuito al 30%</b>
<b>UOMINI</b>	0	0
<b>DONNE</b>	1	2
<b>TOTALE</b>	1	2

**Richieste di nulla osta preventivo alla mobilità esterna**

	n. richieste presentate	n. nulla osta rilasciati	n. domande respinte	n. trasferimenti realizzati
Anno 2022	0	0	0	0
Anno 2023	0	0	0	0
Anno 2024	0	0	0	0

## AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2025 -2027

La Camera di Commercio di Vicenza intende attivare delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG ha tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che di concreta fattibilità.

Il Piano appare coerente con le risultanze emerse dall'indagine sul benessere organizzativo condotta nell'annualità 2024.

Il nuovo Piano tiene anche conto di alcune azioni che erano già state indicate nel Piano 2025-2027 e che per vari motivi non sono state ancora realizzate, ma che sono ritenute ancora attuali e meritevoli di essere riproposte.

Le azioni positive che il CUG propone di realizzare nel triennio 2025-2027 sono illustrate di seguito:

**AZIONE POSITIVA N. 1 “SOMMINISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO AD HOC” SULLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE”**

Nel 2023 è stato organizzato un corso sul mobbing e sulle discriminazioni la cui docenza è stata affidata ad un consulente esterno particolarmente qualificato in materia che ha interessato tutto il personale camerale A fine 2023 in occasione della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo si sono registrate ancora alcune risposte da parte del personale che ha aderito al questionario che si ritiene in qualche modo sottoposto a discriminazioni. mobbing, molestie ecc. .

L'azione proposta è quindi quella di effettuare un focus specifico su tali tipologie di stress lavorativo mediante la somministrazione di un questionario contenente solo domande ad hoc avvalendosi eventualmente del supporto di professionisti esterni esperti dell'argomento.

L'azione proposta nel Piano triennale azioni positive 2024-2026 viene riproposta nel presente Piano, in quanto non è stato possibile attivarla nell'annualità 2024.

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE, DIRIGENTI, UFFICIO DEL PERSONALE, COMPONENTI CUG
<b>Tempistica</b>	Entro maggio 2025
<b>Indicatori:</b>	Indicatori: somministrazione al personale di un questionario ad hoc sulle discriminazioni e mobbing
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del clima interno



**AZIONE POSITIVA N. 2 “CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO GIUGNO DI CIASCUN ANNO DEL PIANO”**

Favorire l’equilibrio e il benessere organizzativo attraverso il riconoscimento al personale dipendente delle retribuzioni che spettano, con una tempistica migliore rispetto al passato.

Nello specifico si tratta di consolidare l’azione che prevede la sensibilizzazione dell’Amministrazione affinché siano predisposti tutti gli atti ivi compreso l’acquisizione del parere dell’OIV e quanto altro necessario affinché il pagamento della retribuzione accessoria (trattamento economico accessorio) sia effettuato entro il mese di luglio di ciascun anno di Piano, nel rispetto delle esigenze organizzative dell’ente.

Il Cug provvederà quindi a monitorare nel mese di giugno di ciascun anno di Piano le attività sopra evidenziate per il raggiungimento dell’obiettivo del pagamento della retribuzione accessorie con un eventuale sollecito all’Amministrazione in caso di evidenze negative.

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENZA / COMPONENTI CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Predisposizione del pagamento di trattamento accessorio - annualità 2024 entro giugno 2025; annualità 2025 entro giugno 2026; annualità 2026 entro giugno 2027.
<b>Indicatori:</b>	Indicatori: avvenuto pagamento del trattamento accessorio entro la tempistica prevista.
<b>Risultato atteso:</b>	maggiore e più diffuso benessere organizzativo

### AZIONE POSITIVA N. 3 “QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO”

Tenuto conto che la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo rappresenta un punto importante di conoscenza del clima lavorativo interno e di partenza nell'adottare eventuali azioni positive, si propone la sua somministrazione nel triennio, per ciascun anno a scadenza fissa. Tale modalità permetterà di comparare i risultati anno su anno evidenziando miglioramenti o peggioramenti.

Predisposizione/somministrazione/raccolta del questionario sul benessere organizzativo direttamente dai Componenti del CUG previa approvazione dei contenuti da parte del Comitato stesso; analisi dei dati del questionario somministrato, effettuata dai componenti del CUG con relative proposte di azioni migliorative.

<b>Responsabile:</b>	COMPONENTI CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	COMPONENTI EFFETTIVI CUG / PERSONALE NON DIRIGENTE
<b>Tempistica</b>	Somministrazione del questionario entro luglio; analisi dei dati entro la prima quindicina di ottobre
<b>Indicatori:</b>	somministrazione / monitoraggio e analisi dei dati
<b>Risultato atteso:</b>	analisi del clima interno al fine del suo miglioramento

### AZIONE POSITIVA N. 4 “ATTIVITA’ DI MIGLIORAMENTO POSTURALE”

L'obiettivo, già inserito nel precedente Piano delle azioni positive 2023-2025, si aggiorna nel 2025 per la sua concreta realizzazione.

Il Corso è riproposto nel nuovo Piano 2025-2027 partendo anche dalla considerazione che il rischio di assumere una postura scorretta è molto elevato, specialmente tra il personale impiegato per molte ore al videoterminale e vada in qualche misura ridotto, fornendo al personale stesso la possibilità di frequentare corsi specifici per il miglioramento della postura.

Nel corso del 2025 l'attività già presente dal 2024 prosegue con un insegnante professionista e certificato che propone esercizi per il miglioramento della postura, della flessibilità, della muscolatura.

Nel corso del 2025 verrà integrata con pratiche di Yoga per miglioramento dell'apparato cardio-respiratorio, riduce lo stress, migliora la flessibilità con un insegnante certificata di Yoga kundalini.

Le attività verranno riproposte ciclicamente a tutto il personale per incentivare il personale a utilizzare queste pratiche di miglioramento posturale e di trattamenti antistress.

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	tutti i dipendenti interessati
<b>Tempistica</b>	annualità 2025 (riproposta del corso in febbraio - settembre)
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq$ 20 %
<b>Risultato atteso:</b>	un miglioramento del benessere psicofisico del personale partecipante

**AZIONE POSITIVA N. 5 “FOCUS CON TUTTO IL PERSONALE SUI RISULTATI DELL’ANALISI DELLE DOMANDE DEL QUESTIONARIO CHE HANNO RILEVATO SITUAZIONE PROBLEMATICHE”**

L’obiettivo del Focus è di incontrare tutto il personale con lo scopo di informare, di porre rilievo, di approfondire i risultati delle domande del questionario di benessere organizzativo che evidenziano delle problematiche all’interno dell’ente.

L’incontro ha lo scopo di approfondire i temi del questionario che rilevano dei disagi, delle situazioni di malessere, di incomprensioni, comportamenti relazionali.

Inoltre durante l’incontro servirà come promotore per incentivare il personale alla compilazione del questionario, il quale è un utile strumento per far emergere e far porre l’attenzione sulla situazione vissuta all’interno dell’ente.

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale/CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	tutti i dipendenti
<b>Tempistica</b>	entro marzo 2025
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq 90\%$
<b>Risultato atteso:</b>	la partecipazione di tutto il personale e la risoluzione, in parte o tutte, delle problematiche evidenziate nel questionario.

**AZIONE POSITIVA N. 6 “CORSO DI FORMAZIONE PER I DIRIGENTI E FUNZIONARI ED EQ - CAPI SERVIZIO O RESPONSABILI DI UNITA’ OPERATIVA” SULLA GESTIONE DEI PROPRI COLLABORATORI**

Il corso ha lo scopo di dare un supporto formativo, esemplificativo ma non esaustivo, ai responsabili per acquisire capacità di:

- una comunicazione efficace;
- saper delegare responsabilità;
- empatia, orientamento al team e saperlo gestire;
- leadership e di assumere decisioni,
- ispirare e motivare gli altri;
- saper gestire i conflitti.

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	FUNZIONARI ED EQ - CAPI SERVIZIO O RESPONSABILI DI UNITA’ OPERATIVA
<b>Tempistica</b>	entro giugno 2025
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq 90\%$
<b>Risultato atteso:</b>	la partecipazione di tutto il personale

Il presente documento triennale sarà aggiornato annualmente in occasione dell'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui costituirà un allegato.

## RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE/OBIETTIVI

AZIONI/OBIETTIVI	2025	2026	2027
<b>AZIONE POSITIVA N. 1:</b> "SOMMINISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO AD HOC" SULLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE	X (maggio)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 2:</b> "CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO GIUGNO DI CIASCUN ANNO DEL PIANO"	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)
<b>AZIONE POSITIVA N. 3:</b> "QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO	X (luglio; 15 ottobre)	X (luglio; 15 ottobre)	X (luglio; 15 ottobre)
<b>AZIONE POSITIVA N. 4:</b> "ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO POSTURALE"	X (febbraio – settembre)	X (febbraio - settembre)	X (febbraio - settembre)
<b>AZIONE POSITIVA N. 5:</b> "FOCUS CON TUTTO IL PERSONALE SUI RISULTATI DELL'ANALISI DELLE DOMANDE DEL QUESTIONARIO CHE HANNO RILEVATO SITUAZIONE PROBLEMATICHE"	X (marzo)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 6:</b> "CORSO DI FORMAZIONE PER I DIRIGENTI E FUNZIONARI ED EQ - CAPI SERVIZIO O RESPONSABILI DI UNITA' OPERATIVA" SULLA GESTIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	X (giugno)		