

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
**PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL**  
**BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**  
**(C.C.I.A.A. di Vicenza)**

**DELIBERAZIONE DEL C.U.G N. 1 DEL 12 GENNAIO 2023**

**Componenti effettivi di Parte Aziendale**

SFREDDO MAURO (Presidente)	presente
BONGIORNO SANDRO	presente
LOISON DANIELA	presente

**Componenti effettivi di Parte Sindacale**

BENEDETTI GIOVANNI– FP CGIL	presente
DE ROSSO PAOLA – CISL FP	presente
GRASSO LUCIA – CSA RAL	presente

**PROPOSTA DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ANNUALITÀ 2023-2025**

Coerentemente e nel rispetto delle norme di riferimento<sup>1</sup>, il Presidente del CUG, dr. Mauro Sfreddo ha fornito nel corso della seduta odierna a tutti i membri del CUG, una bozza di proposta di Piano delle Azioni Positive 2023-2025, al fine di aggiornare il precedente Piano 2022-2024 in modo che possa costituire uno degli allegati del PIAO, previsto in approvazione dalla Giunta camerale entro il prossimo 31 dicembre.

---

<sup>1</sup> Decreto Legislativo n. 198/2006 - art. 42 comma 2, 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 dei 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)" l'art. 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, 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.

Di seguito la proposta del piano triennale delle azioni positive 2023-2025.

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**  
**ANNUALITÀ 2023-2025**

**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 dei 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.

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 stato predisposto uno specifico allegato (Allegato 7 - 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 2023-2025, di aggiornamento a quello 2022-2024, volto a tutti i dipendenti camerali quale insieme delle misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne. Prerogativa fondamentale del CUG è infatti quella di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo.

Il Comitato opera quindi in stretta collaborazione con il vertice dell'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 in ottica di genere:**

alla data del 31.12.2022 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Vicenza è pari a 101 unità, di cui 23 uomini (21 dipendenti non dirigenti + 2 dipendenti Dirigenti) e 78 donne (77 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente).

<i>Personale dirigente</i>		<i>Personale non dirigente</i>	
<i>n. 3 di cui</i>	<i>n. 1 donna</i>	<i>n. 98 di cui</i>	<i>n. 77 donne</i>
	<i>n. 2 maschi</i>		<i>n. 21 maschi</i>

Totale personale dipendenti = n. 101

Delle 98 unità di personale in ruolo non dirigente, n. 65 unità risultano essere full time e n. 33 unità risultano essere part-time:

Distinguendo per genere i 33 dipendenti che usufruiscono di contratti part time, si evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>PART TIME</i>	5	28
<i>Percentuale 30%</i>	0	1
<i>Percentuale 50%</i>	1	7
<i>Percentuale 70%</i>	2	5
<i>Percentuale 80%</i>	2	15

Sul totale numero di dipendenti camerale di ruolo non dirigenti, pari a n. 98 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	49
<i>PART TIME</i>	5	28 tra cui 2 in telelavoro
<i>FULL TIME EQUIVALENT</i>	19,5	68,7
<i>TOTALE</i>	21	77

#### **Genere per categoria**

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

	<b>Categoria A</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Dirigenti</b>
<b>UOMINI</b>	n. 1	n. 2	n. 11	n. 7	n. 2
<b>DONNE</b>		n. 3	n. 55	n. 19	n. 1
<b>TOTALE</b>	n. 1	n. 5	n. 66	n. 26	n. 3

**Genere per area dirigenziale**

	<b>Uff. di Staff</b>	<b>Area 1<sup>^</sup></b>	<b>Area 2<sup>^</sup></b>	<b>Area 3<sup>^</sup></b>
<b>UOMINI</b>	n. 0	n. 1	(n. 1)	n. 1
<b>DONNE</b>	n. 1	n. 0		n. 0
<b>TOTALE</b>	1	1	(1)	1

**Età media del personale non dirigente**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	53	51
di cui <= 40 anni	n. 1	n. 7
di cui tra 41 - 50 anni	n. 6	n. 29
di cui > 50 anni	n. 14	n. 41

**Età media del personale con incarico di Posizione Organizzativa**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	49	53
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	n. 1	n. 1
di cui > 50 anni	0	2

**Età media del personale dirigente**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>

<b>ETÀ MEDIA</b>	59	53
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	0	0
di cui > 50 anni	n. 2	n.1

**Personale in possesso di laurea**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>Personale Dirigente</b>	<b>2</b> <b>(1,94%)</b>	<b>1</b> <b>(0,97%)</b>
<b>Personale con incarico di Posizione Organizzativa</b>	<b>n. 1</b> <b>(0,97%)</b>	<b>n. 2</b> <b>(1,94%)</b>
<b>Personale non dirigente</b>	<b>n. 14</b> <b>(13,59%)</b>	<b>n. 36</b> <b>(34,95%)</b>
<b>PERSONALE TOTALE</b> <b>(percentuale sul totale dei dipendenti)</b>	<b>n. 17</b> <b>(16,50%)</b>	<b>N. 37</b> <b>(35,92%)</b>

**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**

	<b>Beneficiari</b> <b>Congedo retribuito al 100%</b>	<b>Beneficiari</b> <b>Congedo retribuito al 30%</b>
<b>UOMINI</b>	0	0
<b>DONNE</b>	0	3
<b>TOTALE</b>	0	3

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

	<b>n. richieste</b> <b>presentate</b>	<b>n. nulla osta</b> <b>rilasciati</b>	<b>n. domande</b> <b>respinte</b>	<b>n. trasferimenti</b> <b>realizzati</b>
Anno 2015	2	2	0	0

Anno 2016*	10	10	0	3
Anno 2017	0	0	0	0
Anno 2018	0	0	0	0
Anno 2019	5	0	5	0
Anno 2020	0	0	0	0
Anno 2021	2	0	2	0
Anno 2022	0	0	0	0

\* Si ricorda in merito a quest'annualità che: l'art. 10 della legge 7 agosto 2015 delegava al Governo ad adottare un decreto per la riforma dell'organizzazione, delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, il quale è stato adottato con D.lgs 25 novembre 2016, n. 2019 "Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015 n. 14 per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

#### **AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023 -2025**

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 di aggiornamento del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG ha tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che di sostenibilità economica.

Il Piano tiene conto anche delle risultanze più significative emerse dall'indagine<sup>2</sup> sul benessere organizzativo condotta nell'annualità 2022, che sono state in parte utilizzate per la definizione di alcune azioni positive ed obiettivi di cui al presente Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il nuovo Piano si aggiorna altresì con alcune di quelle azioni che erano state indicate nel Piano 2022-2024 che per vari motivi non sono state realizzate o realizzate in parte nel corso del 2022.

Le azioni positive che il CUG propone di realizzare nel triennio 2023-2025 sono illustrate di seguito:

---

2 I risultati completi del Questionario sul benessere organizzativo somministrato ai lavoratori nel 2022 è riportato in "amministrazione trasparente" sul sito web della CCIAA di Vicenza; [www.vi.camcom.it](http://www.vi.camcom.it) a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti o analisi.

**AZIONE POSITIVA N. 1 “CORSO FORMATIVO PER L’INDIVIDUAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE” IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DA QUESTIONARI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA’ 2021 E 2022”**

*Organizzazione di un corso formativo in presenza, con esercitazioni e discussione di gruppo e questionario finale di comprensione.*

*Il corso nasce dall’esigenza di spiegare e chiarire tra il personale camerale quali siano i più comuni stereotipi e le casistiche che definiscono, sia dal punto di vista normativo che pratico, il mobbing, le discriminazioni, le molestie, lo stress da lavoro correlato in modo tale che il personale sia in grado di individuare correttamente il manifestarsi di tali eventuali casi.*

*Il momento formativo è anche utile per migliorare la capacità di ascolto delle figure di responsabilità e della dirigenza coinvolte, con l’intento di prevenire qualsiasi potenziale forma di discriminazione, molestia o mobbing.*

*La docenza del corso sarà affidata ad un consulente esterno particolarmente qualificato in materia, mentre l’organizzazione avverrà in presenza con la suddivisione del personale in piccoli gruppi di lavoro per una maggior efficacia della formazione e un maggior coinvolgimento dei partecipanti. .*

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE, DIRIGENTI, UFFICIO DEL PERSONALE, COMPONENTI CUG
<b>Tempistica</b>	Entro aprile 2023
<b>Indicatori:</b>	realizzazione del corso formativo con restituzione dei dati di <i>feedback</i> (entro aprile 2023).
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del clima interno

**AZIONE POSITIVA N. 2 “SENSIBILIZZARE L’AMMINISTRAZIONE AD UNA PIÙ RAPIDA LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO PRODUTTIVITÀ AI LAVORATORI”**

*Favorire l’equilibrio e il benessere organizzativo attraverso il riconoscimento al personale dipendente delle retribuzioni che spettano.*

*Nello specifico si tratta di sensibilizzare l’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 luglio 2023 nel rispetto delle esigenze organizzative dell’ente.*

*Il Cug provvederà quindi a monitorare nel mese di giugno 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 2022 entro Luglio 2023

<b>Indicatori:</b>	pagamento del trattamento accessorio predisposti
<b>Risultato atteso:</b>	maggior 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>	Entro: Settembre 2023, Settembre 2024, Settembre 2025
<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 “INCONTRO ALLARGATO TRA PERSONALE CAMERALE E PERSONALE DI ALTRI ENTI CHE LAVORANO NELLO STESSO EDIFICIO”**

*Da gennaio 2023 ampi spazi ad uso ufficio della sede camerale sono stati concessi in affitto all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vicenza (circa 50 dipendenti). Tali nuovi dipendenti frequentando anche spazi comuni all'interno dell'edificio, come ad esempio la sala break, corridoi, parcheggio, ecc., si incrociano con il personale camerale e quello degli enti collegati, Di qui la necessità di un momento di conoscenza reciproca, anche semplicemente visiva e presa d'atto della nuova realtà al fine di evitare possibili momenti di imbarazzo o sospetto.*

*Si prone quindi l'organizzazione di uno o più incontri conoscitivi da realizzarsi in uno spazio adeguato entro il mese di febbraio 2023.*

*L'obiettivo è il miglioramento delle condizioni ambientali tra i dipendenti dei vari enti che lavorano tutti nello stesso edificio della Camera di commercio di Vicenza.*

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE, DIRIGENTI, CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE CCIAA ED ENTI COLLEGATI, PERSONALE ITL E REGIONALE
<b>Tempistica</b>	Febbraio 2023
<b>Indicatori:</b>	Svolgimenti di almeno un incontro conoscitivo.

<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento del benessere organizzativo e nei rapporti tra personale dei vari enti.
--------------------------	---

<b>AZIONE POSITIVA N. 5 “ATTIVITA’ DI MIGLIORAMENTO POSTURALE”</b>	
<p><i>L’obiettivo, già inserito nel precedente Piano delle azioni positive 2022-2024, si aggiorna nel 2023 per la sua concreta realizzazione.</i></p> <p><i>Il Corso è riproposto nel nuovo Piano 2023-2025 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.</i></p> <p><i>L’attività si sostanzia nella ricerca di soggetto professionalmente preparato e certificato, nella definizione di un orario idoneo ma collocato al di fuori dell’orario di servizio e nell’individuazione di un luogo all’interno della sede Camerale o in alternativa fruendo di un luogo “virtuale” per svolgere tale attività da parte dei dipendenti, che daranno la loro adesione.</i></p>	
<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	tutti i dipendenti
<b>Tempistica</b>	Entro dicembre 2023 definizione e svolgimento del corso
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq$ 20 %
<b>Risultato atteso:</b>	un miglioramento del benessere psicofisico del personale partecipante

<b>AZIONE POSITIVA N. 6: “INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI”</b>	
<p><i>Quest’azione, già proposta e realizzata nel 2022 è volta al miglioramento delle attività di comunicazione da parte della dirigenza nei confronti del personale non dirigente con lo scopo anche di aggiornamento delle attività d’ufficio e camerali in genere come ad esempio l’assegnazione e monitoraggio degli obiettivi di performance.</i></p> <p><i>Gli incontri mirano ad incrementare il senso di partecipazione del personale nella definizione e diffusione della conoscenza degli obiettivi della performance organizzativa e individuale e così aumentare il senso di coinvolgimento del personale in tali processi.</i></p>	
<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Entro Dicembre 2023 effettuazione degli incontri tra dirigenti e il personale interessato.
<b>Indicatori:</b>	numero di incontri $\geq$ 2
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del giudizio espresso dal personale riscontrato nelle risposte del questionario sul benessere organizzativo.

Per il triennio 2023-2025 il CUG si prefigge inoltre di elaborare ulteriori proposte di interventi, impegnandosi nei seguenti ambiti di intervento – obiettivi – azioni:

<b>Obiettivo 1</b>	
<i>Maggiore flessibilità dell'orario di lavoro par particolare riferimento a quello in entrata alle ore 7.30.</i>	
<i>Il Cug di concerto e in collaborazione con l'Amministrazione propone un'estensione maggiore dell'orario di flessibilità in entrata alle ore 7.30 rispetto a quello attualmente in vigore (7.45) tenuto delle esigenze familiari dei dipendenti e del probabile consolidarsi del regime del lavoro di smart working che prevede tre giorni di rientro su cinque settimanali.</i>	
<i>L'obiettivo è quello di permettere la scelta di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro tra il personale interessato per raggiungere il luogo di lavoro anche in base ad eventuali esigenze familiari, come ad esempio la necessità di accompagnare i figli a scuola in determinate fasce orarie, e la più efficiente e proficua applicazione del regime di lavoro agile.</i>	
<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE /Dirigenti/ Ufficio Provveditorato / Ufficio Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Valutazione dell'impatto sull'ampliamento della maggiore flessibilità in entrata con verifica preventiva del reale interesse tra i dipendenti anche tramite sondaggio interno (aprile 2023). Applicazione sperimentale della nuova flessibilità (giugno 2023). Valutazione dei risultati con eventuale applicazione definitiva della nuova flessibilità (dicembre 2023)
<b>Indicatori:</b>	N. personale in entrata alle ore 7.30 / N. personale in entrata $\geq$ 25%
<b>Risultato atteso:</b>	Migliore flessibilità e migliore applicazione del lavoro agile

<b>Obiettivo N. 2</b>	
<i>Implementare il rapporto di dialogo tra CUG, Amministrazione e OIV per le materie di comune competenza.</i>	
<i>Al fine di migliorare i rapporti tra il CUG con gli Organismi previsti dalle norme vigenti si propone l'effettuazione di un incontro annuale, indicativamente dopo la pubblicazione della Relazione annuale sulla situazione del personale, per un confronto sulle tematiche di interesse comune.</i>	
<b>Responsabile:</b>	CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	SEGRETARIO GENERALE /DIRIGENTI / OIV /CUG
<b>Tempistica</b>	Giugno 2023; Giugno; 2024; Giugno 2025
<b>Indicatori:</b>	Convocazione degli incontri
<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento della comunicazione e trasparenza tra Cug, Amministrazione ed Oiv.

## RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE/OBIETTIVI

AZIONI/OBIETTIVI	2023	2024	2025
<b>AZIONE POSITIVA N. 1:</b> "CORSO FORMATIVO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE" IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DA QUESTIONARI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA' 2021 E 2022"	X (aprile)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 2:</b> "SENSIBILIZZARE L'AMMINISTRAZIONE AD UNA PIÚ RAPIDA LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO PRODUTTIVITÁ AI LAVORATORI"	X (luglio)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 3:</b> "QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO"	X (settembre)	X (settembre)	X (settembre)
<b>AZIONE POSITIVA N. 4:</b> "INCONTRO ALLARGATO TRA PERSONALE CAMERALE E PERSONALE DI ALTRI ENTI CHE LAVORANO NELLO STESSO EDIFICIO"	X (febbraio)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 5:</b> "ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO POSTURALE"	X (dicembre)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 6:</b> "INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RSPONSABILI E DIPENDENTI"	X (dicembre)		
<b>Obiettivo N. 1:</b> MAGGIORE FLESSIBILITÁ DELL'ORARIO DI LAVORO PAR PARTICOLARE RIFERIMENTO A QUELLO IN ENTRATA ALLE ORE 7.30	X (aprile, giugno, dicembre)		
<b>Obiettivo N. 2:</b> IMPLEMENTARE IL RAPPORTO DI DIALOGO TRA CUG, AMMINISTRAZIONE E OIV PER LE MATERIE DI COMUNE COMPETENZA.	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)

Il Presidente apre la discussione.

Intervengono tutti i componenti del CUG i quali concordano unanimemente di modificare/integrare la bozza di piano proposta.

Pertanto il Comitato, terminata la discussione e nessun altro componente chiedendo la parola,

assume la seguente

## **DELIBERAZIONE**

### **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**RICHIAMATA** la deliberazione n° 9 del 31.01.2012 la Giunta Camerale con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia e sono stati designati i rappresentanti dell'Amministrazione camerale in seno allo stesso;

**VISTA** la deliberazione di Giunta n. 41 del 29 aprile 2021 con cui è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia e sono stati designati i rappresentanti dell'Amministrazione nonché la successiva determinazione del Segretario generale N° atto 2022000092 - del 06/10/2022 di nomina dei Componenti del CUG a seguito designazioni delle Organizzazioni sindacali;

**VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, contenente le 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 04 novembre 2010, n. 183)";

**VISTO** il Regolamento per il funzionamento del C.U.G. approvato con deliberazione del Comitato n.1 del 16.04.2013;

**VISTA** la proposta di Piano triennale azioni positive 2023-2025 e considerate le modifiche ed integrazioni proposte dai componenti del CUG al piano stesso;

**TENUTO CONTO** tenuto conto che il Piano triennale azioni positive dovrà essere allegato al PIAO e approvata dalla Giunta entro il 31 gennaio 2023;

**RITENUTO** di approvare il Piano in argomento nel testo perfezionato nel corso della presente riunione e reso definitivo come risulta allegato alla seguente deliberazione;

**PRESENTI e VOTANTI** n. 6 Componenti del Comitato stesso;

**A VOTO UNANIME** palesemente espresso

**DELIBERA**

1. Di approvare la proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, da sottoporre alla Giunta camerale, che allegato alla presente deliberazione (Allegato A) ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere la presente deliberazione e relativo allegato A) al Segretario Generale della CCIAA di Vicenza affinché lo sottoponga alla Giunta per la sua approvazione;
3. Di trasmettere all'URP la presente deliberazione e relativo allegato A) per l'inserimento nel sito web dell'Ente nella sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE  
( F.to dr.ssa Lucia Grasso)

IL PRESIDENTE  
( F.to dr. Mauro Sfreddo)

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**  
**ANNUALITÀ 2023-2025**

**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 dei 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.

Il Comitato ha quindi proposto, coerentemente alle norme di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2023-2025, di aggiornamento a quello 2022-2024, volto a tutti i dipendenti camerali, contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall’altro, a garantire l’assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo.

Il Comitato opera in stretta collaborazione con il vertice dell’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 31.12.2022 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Vicenza è pari a.101 unità, di cui 23 uomini (21 dipendenti non dirigenti + 2 dipendenti Dirigenti) e 80 donne (79 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente).

<i>Personale dirigente</i>		<i>Personale non dirigente</i>	
<i>n. 3 di cui</i>	<i>n. 1 donna</i>	<i>n. 98 di cui</i>	<i>n. 77 donne</i>
	<i>n. 2 maschi</i>		<i>n. 21 maschi</i>

Totale personale dipendenti = n. 101

Delle 98 unità di personale in ruolo non dirigente, n. 65 unità risultano essere full time e n. 33 unità risultano essere part-time:

Distinguendo per genere i 33 dipendenti che usufruiscono di contratti part time, si evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>PART TIME</i>	5	28
<i>Percentuale 30%</i>	0	1
<i>Percentuale 50%</i>	1	7
<i>Percentuale 70%</i>	2	5
<i>Percentuale 80%</i>	2	15

Sul totale numero di dipendenti camerali di ruolo non dirigenti, pari a n. 98 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	49
<i>PART TIME</i>	5	28 tra cui 2 in telelavoro
<i>FULL TIME EQUIVALENT</i>	19,5	68,7
<i>TOTALE</i>	21	77

### **Genere per categoria**

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

	<b>Categoria A</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Dirigenti</b>
<b>UOMINI</b>	n. 1	n. 2	n. 11	n. 7	n. 2
<b>DONNE</b>		n. 3	n. 55	n. 19	n. 1
<b>TOTALE</b>	n. 1	n. 5	n. 66	n. 26	n. 3

### **Genere per area dirigenziale**

	<b>Uff. di Staff</b>	<b>Area 1<sup>^</sup></b>	<b>Area 2<sup>^</sup></b>	<b>Area 3<sup>^</sup></b>
<b>UOMINI</b>	n. 0	n. 1	(n. 1)	n. 1
<b>DONNE</b>	n. 1	n. 0		n. 0
<b>TOTALE</b>	1	1	(1)	1

### **Età media del personale non dirigente**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	53	51
di cui <= 40 anni	n. 1	n. 7

di cui tra 41 - 50 anni	n. 6	n. 29
di cui > 50 anni	n. 14	n. 41

### Età media del personale con incarico di Posizione Organizzativa

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	49	53
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	n. 1	n. 1
di cui > 50 anni	0	2

### Età media del personale dirigente

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	59	53
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	0	0
di cui > 50 anni	n. 2	n.1

### Personale in possesso di laurea

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>Personale Dirigente</b>	<b>2</b> <b>(1,94%)</b>	<b>1</b> <b>(0,97%)</b>
<b>Personale con incarico di Posizione Organizzativa</b>	<b>n. 1</b> <b>(0,97%)</b>	<b>n. 2</b> <b>(1,94%)</b>
<b>Personale non dirigente</b>	<b>n. 14</b> <b>(13,59%)</b>	<b>n. 36</b> <b>(34,95%)</b>
<b>PERSONALE TOTALE</b> <b>(percentuale sul totale dei dipendenti)</b>	<b>n. 17</b> <b>(16,50%)</b>	<b>N. 37</b> <b>(35,92%)</b>

### 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**

	<b>Beneficiari Congedo retribuito al 100%</b>	<b>Beneficiari Congedo retribuito al 30%</b>
<b>UOMINI</b>	0	0
<b>DONNE</b>	0	3
<b>TOTALE</b>	0	3

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

	n. richieste presentate	n. nulla osta rilasciati	n. domande respinte	n. trasferimenti realizzati
Anno 2020	0	0	0	0
Anno 2021	2	0	2	0
Anno 2022	0	0	0	0

## **AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023 -2025**

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 di aggiornamento del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG ha tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che di sostenibilità economica.

Il Piano appare coerente con le risultanze emerse dall'indagine sul benessere organizzativo condotta nell'annualità 2022.

Il nuovo Piano si aggiorna altresì con alcune di quelle azioni che erano state indicate nel Piano 2022-2024 che per vari motivi non sono state realizzate o realizzate in parte nel corso del 2022.

Le azioni positive che il CUG propone di realizzare nel triennio 2023-2025 sono illustrate di seguito:

**AZIONE POSITIVA N. 1 “CORSO FORMATIVO PER L’INDIVIDUAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE” IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DA QUESTIONARI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA’ 2021 E 2022”**

*Organizzazione di un corso formativo in presenza e/o da remoto, con esercitazioni e discussione di gruppo e questionario finale di comprensione.*

*Il corso nasce per spiegare e chiarire tra il personale camerale quali siano i più comuni stereotipi e le casistiche che definiscono, sia dal punto di vista normativo che pratico, il mobbing, le discriminazioni, le molestie, lo stress da lavoro correlato in modo tale che il personale sia in grado di individuare correttamente il manifestarsi di tali eventuali casi.*

*Il momento formativo è anche utile per migliorare la capacità di ascolto delle figure di responsabilità e della dirigenza coinvolte, con l’intento di prevenire qualsiasi potenziale forma di discriminazione, molestia o mobbing.*

*La docenza del corso sarà affidata ad un consulente esterno particolarmente qualificato in materia, mentre l’organizzazione avverrà in presenza e/o da remoto con la suddivisione del personale in piccoli gruppi di lavoro per una maggior efficacia della formazione e un maggior coinvolgimento dei partecipanti. .*

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE, DIRIGENTI, UFFICIO DEL PERSONALE, COMPONENTI CUG
<b>Tempistica</b>	Entro aprile 2023
<b>Indicatori:</b>	realizzazione del corso formativo con restituzione dei dati di <i>feedback</i> (entro aprile 2023).
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del clima interno

**AZIONE POSITIVA N. 2 “CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO LUGLIO 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 2022 entro luglio 2023; annualità 2023 entro luglio 2024; annualità 2024 entro luglio 2025.
<b>Indicatori:</b>	avvenuto pagamento del trattamento accessorio entro la tempistica prevista.
<b>Risultato atteso:</b>	maggior 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 “INCONTRO ALLARGATO TRA PERSONALE CAMERALE E PERSONALE DI ALTRI ENTI CHE LAVORANO NELLO STESSO EDIFICIO”**

*Da gennaio 2023 ampi spazi ad uso ufficio della sede camerale sono stati concessi in affitto all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vicenza (circa 50 dipendenti). Tali nuovi dipendenti frequentando anche spazi comuni all'interno dell'edificio, come ad esempio la sala break, corridoi, parcheggio, ecc., si incrociano con il personale camerale e quello degli enti collegati. Di qui la necessità di un momento di conoscenza reciproca, anche semplicemente visiva e presa d'atto della nuova realtà al fine di evitare possibili momenti di imbarazzo o sospetto.*

*Si prone quindi l'organizzazione di uno o più incontri conoscitivi da realizzarsi in uno spazio adeguato entro il mese di febbraio 2023.*

*L'obiettivo è il miglioramento delle condizioni ambientali tra i dipendenti dei vari enti che lavorano tutti nello stesso edificio della Camera di commercio di Vicenza.*

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE, DIRIGENTI, CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE CCIAA ED ENTI COLLEGATI, PERSONALE ITL E REGIONALE
<b>Tempistica</b>	Febbraio 2023
<b>Indicatori:</b>	Svolgimenti di almeno un incontro conoscitivo.
<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento del benessere organizzativo e nei rapporti tra personale dei vari enti.

#### **AZIONE POSITIVA N. 5 “ATTIVITA’ DI MIGLIORAMENTO POSTURALE”**

*L’obiettivo, già inserito nel precedente Piano delle azioni positive 2022-2024, si aggiorna nel 2023 per la sua concreta realizzazione.*

*Il Corso è riproposto nel nuovo Piano 2023-2025 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.*

*L’attività si sostanzia: (a) nella ricerca di soggetto professionalmente preparato e certificato, nella definizione di un orario idoneo ma collocato al di fuori dell’orario di servizio, nell’individuazione di un luogo all’interno della sede Camerale fruendo altresì di un luogo “virtuale” per la partecipazione a tale attività anche da remoto da parte dei dipendenti, che daranno la loro adesione; (b) realizzazione del Corso che potrà avvenire in presenza e in meet.*

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	tutti i dipendenti
<b>Tempistica</b>	Entro aprile 2023 definizione e svolgimento del corso
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq$ 20 %
<b>Risultato atteso:</b>	un miglioramento del benessere psicofisico del personale partecipante

<b>AZIONE POSITIVA N. 6: “INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI”</b>	
<i>Quest'azione, già proposta e realizzata nel 2022 è volta al miglioramento delle attività di comunicazione da parte della dirigenza nei confronti del personale non dirigente con lo scopo anche di aggiornamento delle attività d'ufficio e camerali in genere come ad esempio l'assegnazione e monitoraggio degli obiettivi di performance.</i>	
<i>Gli incontri mirano ad incrementare il senso di partecipazione del personale nella definizione e diffusione della conoscenza degli obiettivi della performance organizzativa e individuale e così aumentare il senso di coinvolgimento del personale in tali processi.</i>	
<b>Responsabile:</b>	SEGREARIO GENERALE / DIRIGENTI
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Entro Dicembre 2023 effettuazione degli incontri tra dirigenti e il personale interessato.
<b>Indicatori:</b>	numero di incontri $\geq 3$ di cui almeno 1 con il Segretario Generale
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del giudizio espresso dal personale riscontrato nelle risposte del questionario sul benessere organizzativo.

Per il triennio 2023-2025 il CUG si prefigge inoltre di elaborare ulteriori proposte di interventi, impegnandosi nei seguenti ambiti di intervento – obiettivi – azioni:

<b>Obiettivo 1</b>	
<i>Maggiore flessibilità dell'orario di lavoro con particolare riferimento a quello in entrata alle ore 7.30.</i>	
<i>Il Cug di concerto e in collaborazione con l'Amministrazione propone un'estensione maggiore dell'orario di flessibilità in entrata alle ore 7.30 rispetto a quello attualmente in vigore (7.45) che potrà portare un beneficio sia in termini di conciliazione vita/lavoro del personale dipendente sia conseguentemente in termini di produttività aziendale anche tenuto conto del probabile consolidarsi del regime dello smart working/lavoro agile.</i>	
<b>Responsabile:</b>	SEGREARIO GENERALE /Dirigenti/ Ufficio Provveditorato / Ufficio Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Valutazione dell'impatto sull'ampliamento della maggiore flessibilità in entrata con verifica preventiva del reale interesse tra i dipendenti anche tramite sondaggio interno (aprile 2023). Applicazione della nuova flessibilità (giugno 2023).
<b>Indicatori:</b>	N. personale in entrata alle ore 7.30 / N. personale in entrata $\geq 15\%$ . Verifica del grado di soddisfazione espresso dai lavoratori nel questionario di benessere organizzativo.
<b>Risultato atteso:</b>	Migliore flessibilità e migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro.

<b>Obiettivo N. 2</b>	
<i>Implementare il rapporto di dialogo tra CUG, Amministrazione e OIV per le materie di comune competenza. Si propone l'effettuazione di un incontro annuale, indicativamente dopo la pubblicazione della Relazione annuale sulla situazione del personale, per un confronto sulle tematiche di interesse comune.</i>	
<b>Responsabile:</b>	CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	SEGRETARIO GENERALE /DIRIGENTI / OIV /CUG
<b>Tempistica</b>	Giugno 2023; Giugno; 2024; Giugno 2025
<b>Indicatori:</b>	N. 1 incontro effettuato/anno.
<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento della comunicazione tra Cug, Amministrazione e nuovo Oiv.

## RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE/OBIETTIVI

AZIONI/OBIETTIVI	2023	2024	2025
<b>AZIONE POSITIVA N. 1:</b> "CORSO FORMATIVO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE" IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DA QUESTIONARI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA' 2021 E 2022"	X (aprile)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 2:</b> "CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO LUGLIO DI CIASCUN ANNO DEL PIANO"	X (luglio)	X (luglio)	X (luglio)
<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> "INCONTRO ALLARGATO TRA PERSONALE CAMERALE E PERSONALE DI ALTRI ENTI CHE LAVORANO NELLO STESSO EDIFICIO"	X (febbraio)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 5:</b> "ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO POSTURALE"	X (aprile)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 6:</b> "INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI"	X (dicembre)		
<b>Obiettivo N. 1:</b> MAGGIORE FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A QUELLO IN ENTRATA ALLE ORE 7.30	X (aprile, giugno)		
<b>Obiettivo N. 2:</b> IMPLEMENTARE IL RAPPORTO DI DIALOGO TRA CUG, AMMINISTRAZIONE E OIV PER LE MATERIE DI COMUNE COMPETENZA.	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)