



CAMERA DI COMMERCIO
SASSARI

CAMERA DI COMMERCIO DI SASSARI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico che ha come scopo l'introduzione di azioni positive all'interno dell'organizzazione della Camera di Commercio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità secondo le linee definite dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

La parità e le pari opportunità si ottengono con il rafforzamento delle tutele delle persone garantendo loro l'assenza di qualunque discriminazione di genere senza tralasciare le forme di violenza e discriminazione anche in relazione all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, al credo religioso. Quindi, le pari opportunità sono da leggere in un quadro più ampio che promuova anche la valorizzazione sociale e professionale, il benessere organizzativo come elemento fondamentale in grado di favorire l'inclusione sociale in un'ottica di accrescimento di efficacia e efficienza dell'organizzazione volta al miglioramento della qualità del lavoro.

Le azioni positive riguardano la totalità dei dipendenti pur nella consapevolezza che i maggiori carichi familiari gravano ancora tendenzialmente sulle donne. Esso è pertanto rivolto a promuovere nell'ambito della CCIAA di Sassari, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.



Il presente Piano ha una durata triennale 2025-2027, la sua predisposizione riveste carattere obbligatorio ed è elaborato dall'Amministrazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Sassari, è stato istituito con determinazione del Segretario Generale n. 231 del 4 giugno 2013, (ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011) e quello attualmente in carica è stato nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 16 del 13/01/2022.

I CUG hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità, al contrasto del mobbing e delle discriminazioni di genere alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere organizzativo. È per questo che i Piani, inizialmente previsti per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano, vedono oggi un notevole ampliamento delle loro aree di intervento, estendendosi alla valorizzazione sociale e professionale. Favorendo l'inclusione sociale in un'ottica di accrescimento di efficacia e efficienza dell'organizzazione, per un miglioramento della qualità del lavoro

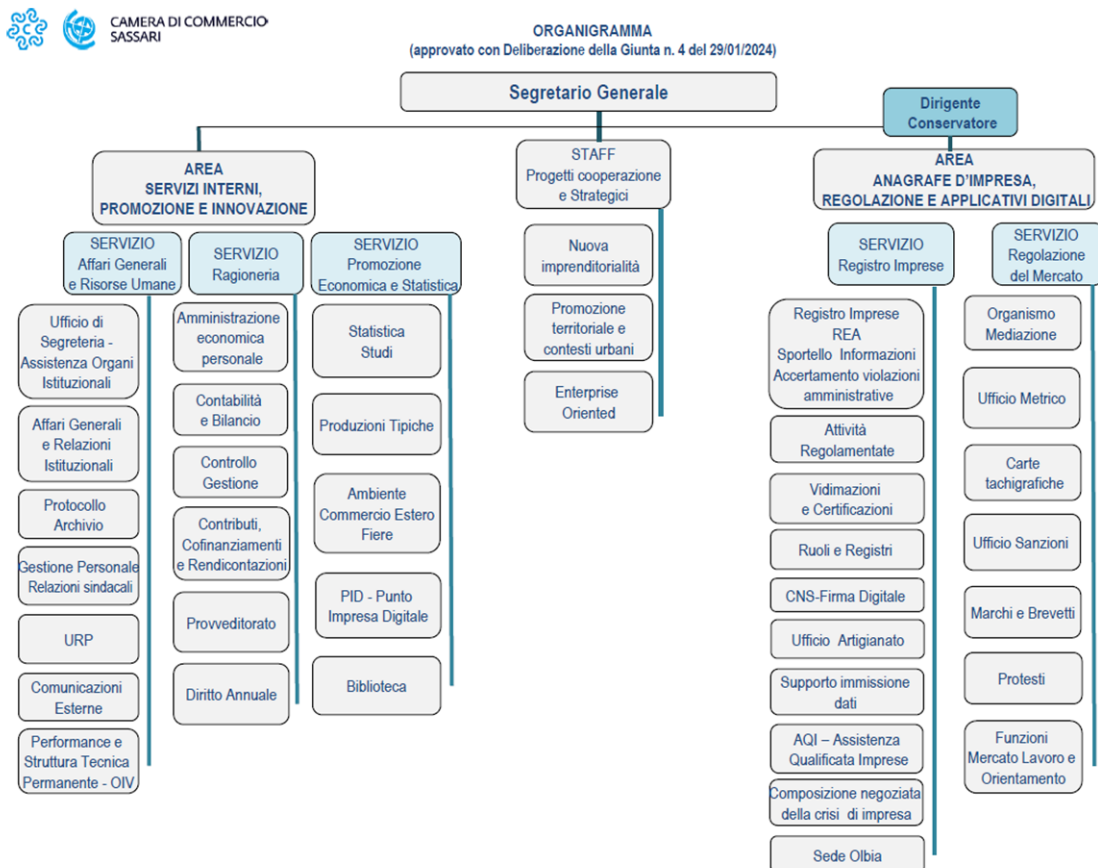
Il Piano rappresenta quindi uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sereno, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Nella redazione del presente documento, che aggiorna il Piano Triennale delle azioni positive 2024/2026 l'Ente non ha potuto prescindere dal particolare contesto, sia in termini normativi che economici e delle caratteristiche del personale in servizio.



Si riportano, quindi, di seguito, alcuni dati relativi al personale dipendente al 31/12/2024 che rivela una prevalenza di genere femminile rispetto al totale dei dipendenti, fattore che ha reso opportuno l'individuazione e la messa a disposizione di strumenti per conciliare i tempi di vita e di lavoro, senza però pregiudicare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

L'attuale macro-organizzazione interna della Camera, ha al proprio vertice il Segretario Generale ed è strutturata in 2 aree dirigenziali distinte in 5 servizi, coordinati da altrettanti funzionari, ciascuno dei quali composto da una serie di uffici, come da organigramma di seguito illustrato:





Al 31/12/2024 l'Ente camerale conta in servizio n. 2 dirigenti con contratto a tempo determinato, di cui 1 con incarico di Segretario Generale, n. 34 dipendenti di ruolo tutti a tempo indeterminato e pieno, e 2 dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro. Un'unità di ruolo è inoltre in aspettativa sindacale.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2024	
DONNE	26
UOMINI	8
	34

La dotazione organica, sia teorica che effettiva, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA				
Categoria	Uomini	Donne	N. posti dotazione organica	Vacanti
DIRIGENTI		1	1	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	5	10*	2
ISTRUTTORI	3	12	22	7
OPERATORI ESPERTI	3	8	16	5
OPERATORI	0	0	0	0
TOTALE	8	26	49	14

* Si precisa che risulta vacante un posto di funzionario in meno rispetto a quelli effettivamente coperti in quanto tale posto fa capo alla dipendente vincitrice della selezione per dirigente a tempo determinato.



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE IN BASE ALL'ETA' E INQUADRAMENTO

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2024										
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CCNL FUNZIONI LOCALI										
DIRIGENTI									1	
D				1	1			1	4	
C				3					10	2
B				3					5	3
A										
Totale personale				7	1			1	20	5

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - PER TITOLO DI STUDIO				
Titolo di studio	UOMINI		DONNE	
		%		%
Inferiore al Diploma	2		1	
Diploma di scuola superiore	2		13	
Laurea	3		8	
Laurea magistrale				
Master di I livello			2	
Master di II livello	1		2	
Dottorato di ricerca				



FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'														
	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile									1	3			4	12%
Personale che fruisce di orari flessibili*														
Totale									1	3			4	

* Tutto il personale usufruisce dell'orario flessibile in entrata e in uscita praticato presso l'Ente

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla



razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli e i ruoli, attraverso la costituzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni lavorative. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone, sono tutti elementi che portano a migliorare il benessere psicofisico dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e infine, ad aumentare la produttività.

INIZIATIVE REALIZZATE PER AREE TEMATICHE

BENESSERE ORGANIZZATIVO

A tutto il personale camerale, anche nel 2024, è stata consentita la possibilità di proseguire il percorso sulla Mindfulness, mediante la partecipazione ad un corso di approfondimento tenuto da un'esperta del settore. L'obiettivo principale dell'uso di tale pratica è quello di sviluppare una maggiore consapevolezza e la capacità di rispondere in maniera efficace allo stress imparando a gestirlo, ottenendo quindi un incremento delle performance in ambito lavorativo e in generale anche nella vita quotidiana. Tale progetto si inserisce nel più ampio contesto di sviluppo e promozione delle competenze trasversali, facenti ormai parte del bagaglio professionale di tutto il personale.

CONFORT E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Sono stati posti in essere interventi formativi specifici per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare è stato garantito il regolare svolgimento del



programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dalla normativa e sono stati organizzati incontri informativi per tutto il personale da parte del nuovo RSPP per identificare e valutare i fattori di rischio e individuare le misure idonee per la sicurezza degli ambienti di lavoro. E' stato inoltre organizzato un corso di Primo soccorso per fornire le linee guida per il supporto vitale di base.

WELFARE INTEGRATIVO

Anche nel 2024 è stato confermato il sistema di welfare integrativo per la concessione di benefici ai dipendenti mediante forme di sostegno al reddito della famiglia, voucher, borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, così come disposto dal contratto decentrato integrativo vigente.

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI - PARI OPPORTUNITA'

Per la diffusione a livello organizzativo della cultura di genere e del tema delle pari opportunità, tutto il personale ha partecipato ad una sessione formativa per tutto il personale facente parte del programma Syllabus del Dipartimento Funzione Pubblica intitolato "RIFORMA MENTIS" relativa alla cultura del rispetto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali è stata mantenuta la fascia di flessibilità d'orario di ingresso e di uscita a favore dei dipendenti, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione. Si è inoltre continuato ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dalle esigenze del servizio.



FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Per quanto concerne la formazione del personale occorre sottolineare come essa sia ritenuta fondamentale dall'Amministrazione quale strumento di sviluppo delle conoscenze e delle competenze individuali, nonché di continuo aggiornamento e rinforzo del know-how dell'Ente, nonché per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa. E' stato consentito infatti un aggiornamento periodico, mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza in funzione delle novità normative e/o procedurali, a favore del personale direttamente interessato e appartenente a tutte le categorie.

INIZIATIVE DA ATTUARE

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI - PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo: diffusione a livello organizzativo della cultura di genere, del tema delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni, alla violenza morale e al mobbing.

Azione - monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 del decreto legislativo 165/2001.

Azione - valorizzazione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di Garanzia mediante la programmazione di eventi formativi su tematiche delle pari opportunità in particolare sulla cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionale e il miglioramento del benessere organizzativo.



FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: valorizzazione delle risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti, per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Azione - valutazione dei fabbisogni formativi del personale e miglioramento della gestione delle risorse umane.

La Camera di Commercio si impegna in attività formative volte a valorizzare le competenze specifiche tecniche di settore per la professionalità di tutti i dipendenti, garantendo la partecipazione di entrambi i generi, migliorando in tal modo la preparazione del proprio personale e il livello qualitativo dei servizi erogati alla collettività dalle imprese operanti sul territorio. In particolare, oltre alla formazione propria di ogni servizio, nel 2025 l'Ente camerale prevede di attuare delle sessioni formative, sia in presenza che on line, sulla trasformazione digitale e sugli aspetti funzionali della piena realizzazione del progetto della "Camera del Futuro".

WELFARE INTEGRATIVO

Obiettivo: previsione misure di sostegno del reddito

Si confermano gli strumenti già adottati in attuazione del piano di welfare integrativo, diversificati anche in relazione alle differenti esigenze del personale di ruolo.

Azione: concessione di forme di sostegno al reddito della famiglia, borse di studio a favore dei figli dei dipendenti e voucher digitali.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

Azione – conferma degli istituti di conciliazione vita lavoro già adottati dall'Ente camerale.



BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo.

In aggiunta ai percorsi formativi di aggiornamento sui temi di maggior interesse per lo svolgimento delle attività dei singoli uffici, l'Ente si propone di attivare un corso sulla comunicazione efficace interpersonale. Infatti i requisiti di ruolo non possono più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al "come" svolgere il lavoro in modo efficace.

Azione - attivazione di un corso di comunicazione per stabilire relazioni più positive e produrre migliori risultati attraverso la flessibilità relazionale sia con gli interlocutori interni che esterni all'ente.

Azione di approfondimento del percorso sulla Mindfulness, già intrapreso negli anni precedenti, per un consolidamento delle competenze.

Il Piano triennale è sottoposto a monitoraggio annuale per consentire al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.