

## PIANO AZIONI POSITIVE ESTRATTO DAL PIAO 2024-2026

### 3.4 – Pari opportunità

L'ente garantisce pari opportunità attraverso la definizione di obiettivi, azioni, tempi, risultati attesi e risorse disponibili necessarie per realizzare progetti mirati a riequilibrare eventuali situazioni di disegualità di condizioni e differenze di trattamento tra uomini e donne che lavorano all'interno di questa organizzazione.

La Camera di commercio di Torino ha individuato le azioni positive che si propone di perseguire e realizzare nel triennio 2024-2026 allo scopo di continuare a garantire l'assenza di ostacoli che potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e ad accrescere il livello di benessere individuale e collettivo dei lavoratori nell'ambito della propria attività.

Le azioni e gli obiettivi sono stati individuati anche grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito all'interno della Camera di commercio di Torino (con determinazione n. 27/A-SG del 29/01/2020 è stato nominato il CUG della Camera di commercio di Torino per il quadriennio 2020-2023). Alla data di approvazione del presente PIAO il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato con determinazione n. 2023000197 del 5 dicembre 2023 per il quadriennio 2024-2027.

Il CUG aziendale, inoltre, fa parte della Rete cittadina di Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di scambiarsi buone prassi e di collaborare alla definizione e realizzazione di iniziative comuni, partecipa ai Tavoli Regionali e fa parte della rete nazionale dei CUG.

#### Le Azioni Positive

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come  *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Le azioni positive sono dunque misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3 della Costituzione tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite; intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono inoltre temporanee in quanto necessarie esclusivamente per un limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuisce a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale sia psicologica, e di ogni forma di discriminazione nell'ambito delle organizzazioni. Di conseguenza, attraverso il rispetto sostanziale di tali principi, viene ottimizzata la produttività del lavoro pubblico e, quindi, l'efficienza e l'efficacia organizzativa dell'Amministrazione.

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla Camera di commercio di Torino non può prescindere dall'analisi della situazione esistente e dalle caratteristiche del personale a tempo indeterminato in servizio. A tal fine, oltre a quanto richiamato ai paragrafi precedenti sulla struttura organizzativa, si riportano i principali indicatori di genere sulla base dei dati al 31/12/2023:

	Anno 2023
% Dirigenti donne	25%
% Elevanti Qualificazioni donne	67%
% Dipendenti donne	76%
% Dipendenti in part time	11%
di cui % donne in part time	89%

Ogni anno, inoltre, viene effettuata una puntuale rilevazione della situazione del personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente sulla base del format previsto dalla direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica e pubblicata sul Portale CUG ([portalecug.gov.it](http://portalecug.gov.it)).

#### Le iniziative da realizzare nel triennio 2024-2026

Gli obiettivi da realizzarsi nel triennio 2024-2026, sono in parte la conferma degli obiettivi e delle azioni previste nei piani precedenti in quanto sempre corrispondenti alle finalità di promuovere, sensibilizzare e diffondere la

cultura delle pari opportunità, valorizzare le differenze e conciliare vita-lavoro. Si riportano di seguito le azioni per ciascun obiettivo fissato (alcune azioni in base alla loro finalità sono state riportate in più obiettivi):

<b>PROMUOVERE INTERVENTI ORGANIZZATIVI INTERNI FINALIZZATI A GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI VITA E DI LAVORO E LO SVILUPPO PERSONALE</b>	
<b>Obiettivo</b>	
<b>Azione ☞#01</b>	garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie, con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria. L'ente monitorerà costantemente l'andamento di tali misure di conciliazione valutando l'adozione di nuovi interventi
<b>Azione ☞#02</b>	continuare a garantire l'utilizzo del lavoro da remoto/agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali in particolar modo nei confronti di coloro che si trovano in condizioni di particolare necessità
<b>Azione ☞#03</b>	favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro. La formazione, in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione
<b>Azione ☞#04</b>	prevedere allestimenti di collegamenti di videoconferenze per tutte le riunioni convocate in presenza ogniqualvolta chi la organizza non indichi espressamente il contrario per ragioni di efficienza organizzativa
<b>Azione ☞#05</b>	revisione periodica annuale della "Carta del tempo del lavoro manageriale" adottata nel 2023, previo confronto con il CUG e l'Organismo paritetico per l'innovazione (buone regole interne quali ad esempio la definizione di fasce orarie massime per la convocazione di riunioni, salvo casi eccezionali, anche per i ruoli di vertice)
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; Dirigenti; Elevate Qualificazioni
<b>Beneficiari</b>	Tutti i/le dipendenti
<b>Obiettivo</b>	<b>PROMUOVERE INIZIATIVE A FAVORE DELLE DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DELLA GRAVIDANZA E DELLA MAMMA LAVORATRICE AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ</b>
<b>Azione ☞#01</b>	conservare ed aggiornare costantemente la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino
<b>Azione ☞#02</b>	perseguire nel progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un <i>tutor</i>
<b>Azione ☞#03</b>	promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia agevolandone l'applicazione al fine di rimuovere ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; Dirigenti; Elevate Qualificazioni
<b>Beneficiari</b>	Dipendenti che rientrano dalla maternità/Dipendenti assenti per un lungo periodo anche se non strettamente legati alla maternità

<b>PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA ED AGIRE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE</b>	
<b>Obiettivo</b>	
<b>Azione ☞#01</b>	supportare l'attività del CUG agevolandone l'integrazione con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionale
<b>Azione ☞#02</b>	mettere a disposizione le risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG
<b>Azione ☞#03</b>	coinvolgere il CUG nelle materie di competenza
<b>Azione ☞#04</b>	formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse
<b>Azione ☞#05</b>	promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale; in particolare valutare la realizzazione di campagne a favore della sensibilizzazione contro la violenza sulle donne
<b>Azione ☞#06</b>	dare piena applicazione alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari opportunità per migliorare la parità di genere all'interno dell'Ente
<b>Azione ☞#07</b>	valutare l'opportunità di avviare un'attività di self-assessment per individuare la situazione as is e l'individuazione di eventuali aree critiche di intervento per contrastare la disparità di genere
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; Segretario Generale
<b>Beneficiari</b>	Componenti del CUG
<b>PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE ED INDIVIDUALE AL FINE DI CONSEGUIRE UN'ORGANIZZAZIONE GENERATRICE DI BENESSERE SUL LAVORO</b>	
<b>Obiettivo</b>	
<b>Azione ☞#01</b>	confermare lo sportello d'ascolto per consentire al dipendente che lo richieda, l'opportunità di incontrare un professionista esterno all'azienda, a cui rivolgersi per un "orientamento" o un "sostegno. Lo sportello comprende attività di sostegno psicologico, di counselling e/o di coaching.
<b>Azione ☞#02</b>	confermare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro
<b>Azione ☞#03</b>	confermare la messa a disposizione di una piattaforma di servizi welfare
<b>Azione ☞#04</b>	confermare l'adesione alla Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito già dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti e la partecipazione ad eventuali bandi regionali per il riconoscimento di maggiori contributi per il trasporto pubblico locale. Riconoscere, per i dipendenti che non utilizzano abbonamento pubblico, un contributo (pari a quello corrisposto per gli abbonamenti) per l'utilizzo degli spostamenti casa-lavoro con mezzi alternativi all'auto o comunque meno inquinanti
<b>Azione ☞#05</b>	monitorare il livello di benessere organizzativo effettuando ogni tre anni, con la collaborazione del CUG, una valutazione utilizzando lo stesso format in uso. L'ente valuterà l'attivazione di un gruppo di lavoro permanente di analisi
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; CUG
<b>Beneficiari</b>	Tutti i/le dipendenti

<b>Obiettivo</b>	<b>PROMUOVERE LA SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE AL TEMA STRESS LAVORO CORRELATO E ALLA VIOLENZA DI GENERE</b>
<b>Azione ♀#01</b>	continuare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato
<b>Azione ♀#02</b>	confermare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti
<b>Azione ♀#03</b>	analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro
<b>Azione ♀#04</b>	garantire interventi tempestivi in caso di pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
<b>Azione ♀#05</b>	predisporre un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone
<b>Azione ♀#06</b>	prevedere interventi formativi e informativi alla dirigenza e a tutto il personale in materia di rischi di violenza e molestie sul luogo di lavoro anche attraverso la pubblicazione sulla pagina intracam dell'Ente della Convenzione ILO 190
<b>Azione ♀#07</b>	aderire all'iniziativa "Riforma-Mentis" (piattaforma Syllabus), promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; RSPP; RLS
<b>Beneficiari</b>	Tutti i/le dipendenti
<b>Obiettivo</b>	<b>PROMUOVERE LA DIFESA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, IL MOBBING E LO STALKING</b>
<b>Azione ♀#01</b>	garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG
<b>Azione ♀#02</b>	sensibilizzare l'intera struttura all'utilizzo di un linguaggio inclusivo/ampio sotto il profilo del genere
<b>Azione ♀#03</b>	aumentare le possibilità di formazione per tutto il personale camerale, anche valutando la possibilità di utilizzo della piattaforma SYLLABUS (formazione gratuita per la PA)
<b>Azione ♀#04</b>	valutare l'esigenza di riprogrammare cicli formativi rivolti agli incaricati di EQ incentrati sulla comunicazione e la collaborazione nei virtual teams sul ruolo della fiducia nel lavoro da remoto, sull'ergonomia delle postazioni di lavoro a distanza, sui rischi in generale associati ad un ambiente di lavoro virtuale (isolamento, orario di lavoro prolungato, disconnessione e gestione dei confini casa/lavoro)
<b>Azione ♀#05</b>	inserire la trattazione delle competenze del CUG all'interno dei corsi di accoglienza destinati ai neoassunti potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG
<b>Azione ♀#06</b>	approfondire il tema di bilancio di genere valutandone l'applicabilità nella realtà del nostro ente sulla base delle Linee guida fornite dal MEF
<b>Azione ♀#07</b>	avviare una campagna di sensibilizzazione su Intracam a cura di Settore Personale e CUG. In particolare, proporre un lavoro di approfondimento su alcune parole. La conoscenza delle parole "della violenza e della discriminazione" per aiutare a comprendere e contrastare questi fenomeni. Si potrebbe pensare ad una calendarizzazione con 1 parola

	al mese o ogni 2 mesi (es. violenza economica; mobbing; stalking ecc.) L'elenco potrà formare l'allegato al proposto Codice di condotta.
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale; Dirigenti; CUG
<b>Beneficiari</b>	Tutti i/le dipendenti