



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2024-2026

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Comitato Guida per la Parità di genere	Approvazione Segretario Generale
0	23/09/2024	Prima emissione		



INDICE

1.	SCOPO.....	4
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3.	TERMINI E DEFINIZIONI	8
4.	I VALORI E PRINCIPI ETICI.....	10
5.	ANALISI DI CONTESTO	12
5.1	La politica di genere nel contesto europeo e nazionale	12
5.2	Storia e ambito di intervento.....	14
5.3	Il contesto interno.....	15
5.3.1	Organigramma e mansionario	22
5.3.2	Identificazione e mappatura dei processi.....	24
6.	CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (<i>Perimetro di riferimento</i>).....	27
7.	LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE.....	27
7.1	La politica di genere dell'organizzazione	27
7.1.1	<i>Stabilire la politica</i>	27
7.1.2	<i>Comunicare la politica</i>	27
8.	PIANO D'AZIONE: obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la parità di genere.....	28

PREMESSA



Raggiungere la parità di genere per la Camera di commercio della Maremma e del Tirreno ha l'obiettivo di valorizzare il capitale umano e promuovere il benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità dei servizi offerti.

In quest'ottica ha lavorato il Comitato Guida, che ha ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze con l'obiettivo di porre le basi per un'organizzazione più inclusiva.

Il presente Piano Strategico, in stretto coordinamento con il Piano Integrato di attività e organizzazione della Camera per il periodo 2024-2026, approvato dalla Giunta Camerale il 30 gennaio 2024, e con il Bilancio di Sostenibilità dell'Ente, è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del Comitato contestuale alla scrittura del piano. Il Piano, nella sua elaborazione finale, si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per delle azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Sono stati identificati i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere individuati, per ogni area tematica, sono stati definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi specifici e le corrispondenti azioni decise per colmare i gap, nominati i responsabili dell'attuazione, nonché la frequenza di monitoraggio e la cadenza temporale per il loro raggiungimento.

Il Comitato Guida ha condiviso il piano strategico con il Segretario Generale che fa parte del Comitato stesso.

Il Comitato Guida si impegna a mantenere aggiornato il piano strategico e a presentare alla Giunta Camerale una relazione annuale sullo stato di avanzamento del Piano, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti i documenti di pianificazione, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.



1. SCOPO

Il presente documento ha i seguenti obiettivi:

- definire i principi che ispirano la Camera di commercio della Maremma e del Tirreno nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- analizzare il contesto di riferimento;
- definire, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici.

La redazione del presente documento e il monitoraggio degli obiettivi e azioni in esso contenute sono affidate al Segretario Generale e condivisi con il Comitato Guida per la parità di genere.

Il Piano Strategico ha un orizzonte temporale triennale in quanto strettamente connesso al Piano integrato di attività e organizzazione dell'ente e un aggiornamento almeno annuale legato al monitoraggio delle azioni e degli obiettivi. L'aggiornamento viene disposto altresì tutte le volte in cui si renda necessario in relazione a evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisionare il Piano.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

I requisiti e le prescrizioni delle altre norme, riportate nella **Tabella 1**, vengono utilizzati come riferimento, senza alcun impegno al rispetto integrale degli stessi.



Tabella 1

NORME	DATA DI PUBBLICAZIONE
UNI EN ISO 9000 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO	2015
UNI EN ISO 19011 - LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE	2018
UNI/PDR 125 - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR - INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI	2022
UNI EN ISO 26000 - GUIDA ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	2020
UNI ISO 30415 - GESTIONE DELLE RISORSE UMANE - DIVERSITÀ E INCLUSIONE	2021

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'ente sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (D.Lgs 198/2006 - Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);
- la Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 23/5/2007;
- le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni n. 6/2022;
- le norme relative alla maternità/paternità;
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- la normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- L.580/1993 - Ordinamento delle Camere di Commercio;
- D.Lgs.219/2016 - Nuovo Ordinamento delle Camere di Commercio;



- D.L.41/2021 (Decreto Sostegni) Misure urgenti per il rafforzamento delle imprese, per il lavoro, per la salute, per il contrasto alla povertà ed il potenziamento delle attività scolastiche;
- L. 213/2023 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026;
- D.L. 44/2023 (cd. Decreto PA o Decreto Assunzioni) “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”, convertito con la Legge 21 giugno 2023, n. 74;
- D.L. 13/2023 “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”;
- D.Lgs. 36/2023 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”;
- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto Collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto Funzioni locali e contratto collettivo integrativo (triennio 2023-2025);
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;
- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali e Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone



fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

- D. Lgs. Dell'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";
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità" registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla



libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

COMITATO GUIDA:	Comitato istituito dalla Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
DISCRIMINAZIONE:	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione. <i>NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.</i>
EMPOWERMENT FEMMINILE:	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
GOVERNANCE:	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
INCLUSIONE:	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
PARITÀ DI GENERE:	Parità di genere tra sessi.



PIANO STRATEGICO:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE:	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
STEREOTIPI DI GENERE:	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
TARGET:	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
LAVORO DA REMOTO:	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
VALORI:	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
WELFARE AZIENDALE:	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
WHISTLEBLOWING:	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale



4. I VALORI E PRINCIPI ETICI

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Camera di commercio della Maremma e del Tirreno. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni della Camera. Per quanto riguarda i dipendenti si richiama quanto già previsto dal Codice di comportamento adottato dalla Camera di commercio con Deliberazione di Giunta del 19/12/2023.

Principio di imparzialità e inclusività

La Camera di commercio si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri *prodotti/servizi*.

La Camera si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

Principio di correttezza e trasparenza

La Camera di commercio si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun singolo individuo.

Principio di valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



La Camera di commercio contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

Principio della tutela della persona

La Camera di commercio svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

La Camera di commercio vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore della Camera, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni riguardanti il sistema di parità di genere.



5. ANALISI DI CONTESTO

5.1 La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

Il “Global Gender Gap Report 2022” del World Economic Forum afferma che nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. Uno dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite (UN) è “to promote gender equality and empower women” ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile. I risultati evidenziano che, seppure la situazione sia in lieve miglioramento rispetto a quella riscontrata l’anno precedente (i risultati mettono in luce, infatti, un miglioramento del punteggio complessivo della parità di genere, che passa dal 67,9% al 68,1%), si conferma, comunque, che la parità della donna risulta ancora essere uno dei temi dominanti della parità di genere.

Nel nostro paese, in particolare, pur essendo migliorato il punteggio globale rispetto al 2021, si stima che, a meno di interventi significativi, saranno necessari 151 anni per eliminare il gap globale relativo alla partecipazione economica di uomini e donne. L’Italia, infatti, si posiziona complessivamente al 63° posto, mantenendo la stessa posizione della classifica 2021, subito dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania. Anche per quanto riguarda la partecipazione economica, che comprende tasso di partecipazione al mondo del lavoro, divario retributivo di genere, reddito da lavoro stimato, presenza delle donne tra funzionari, legislatori, alti dirigenti e professioni ad alta specializzazione, il nostro Paese passa dalla 114^a alla 110^a posizione, con un miglioramento di appena 0,003 punti rispetto all’anno precedente.

La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. In Italia la maternità dimostra di essere un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat per le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. La situazione di



maggior difficoltà sul mercato del lavoro per le donne con figli piccoli si osserva nel Mezzogiorno (dove lavora solo il 34,1% delle donne con figli piccoli, contro il 60,8% del Centro e il 64,3% del Nord). In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta child penalty – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Un ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale.

Per l'Italia, sono inoltre significativi gli studi condotti con riferimento all'introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali indipendentemente da altri fattori e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. Il GEP – Gender Equality Plan – è l'insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Il GEP trova origine nella Gender Equality Strategy 2020-2025 definita dall'Unione Europea e viene ripresa in Italia tramite la Strategia Nazionale sulla parità di Genere 2021-2025 predisposta dal Ministero per le Pari Opportunità nel luglio del 2021 all'interno del Piano nazionale di Ripresa e resilienza, dove la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Attraverso la strategia ci si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE, con l'obiettivo di rientrare tra i primi dieci paesi europei in dieci anni.



5.2 Storia e ambito di intervento

La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, in virtù della L.580/1993, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che, nell'ambito del territorio di competenza, assicura lo sviluppo del sistema imprenditoriale curandone gli interessi generali. A tale scopo, svolge funzioni di supporto e di promozione delle imprese e funzioni di carattere amministrativo. E' dotata di potestà statutaria, regolamentare, organizzativa e finanziaria.

E' pertanto un'istituzione che, accanto alle tradizionali attività amministrativo-anagrafiche, svolge funzioni di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese, funzioni di studio e monitoraggio dei dati sull'economia locale e di promozione delle attività di regolazione del mercato, con un ruolo primario nel dialogo con le altre istituzioni territoriali.

La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno è nata il 1° settembre 2016, mediante accorpamento tra le preesistenti Camera di Commercio di Grosseto e di Livorno, e svolge quindi le sue funzioni nell'ambito del territorio delle due province.

La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nell'esercizio delle sue funzioni si ispira al principio di sussidiarietà, soprattutto con riferimento all'erogazione di servizi diretti alle imprese

Quale soggetto competente e rappresentativo di tutti i settori economici impegna la propria azione per far sentire la sua voce sia nell'analisi dei problemi del territorio di competenza che nella ricerca delle soluzioni per ridare impulso allo sviluppo economico.

Per fornire il perimetro delle attività svolte dalla Camera, si rinvia a quanto indicato nel PIAO e in particolare alla mappa dei processi camerali di cui alle pagine 5 e 6 del PIAO 2024-2026.

La struttura organizzativa della CCIAA della Maremma e del Tirreno presenta un assetto che si articola in:



- Aree: unità organizzative di massimo livello che sviluppano funzioni a rilevanza esterna o di supporto per l'attività dell'Ente e sono individuate sulla base delle principali tipologie di intervento dell'Ente, dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi dati dagli organi di governo dell'Ente, nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, nel rispetto dei vincoli di efficienza e di economicità complessive dell'Ente;
- Servizi: strutture responsabili della produzione ed erogazione di specifiche prestazioni all'interno dell'Area nella quale sono inseriti con un elevato grado di autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi formulati dal Dirigente di Area;
- Uffici: costituiscono l'unità operativa di base, caratterizzata dall'espletamento di funzioni omogenee o di un particolare servizio con rilevanza interna ed esterna.

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alla dotazione organica del personale della Camera di commercio della Maremma e del Tirreno.

5.3 Il contesto interno

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza per la Camera di commercio della Maremma e del Tirreno, nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Le amministrazioni pubbliche, infatti, sono tenute, come disposto dal Codice delle pari opportunità (D. lgs. 198/2006) e dal D. Lgs. 165/2001, ad adottare il Piano Triennale per le azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (confluito nel P.I.A.O.).

La "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri –



Dipartimento per la Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, individua le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La stessa Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 - “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” – ha richiamato l’attenzione sulla necessità che le Pubbliche Amministrazioni adottino tale strumento di programmazione, prevedendone il collegamento con il Piano della Performance, di cui diventa un allegato da aggiornare annualmente: il D.L.80/2021 ha poi assorbito il Piano Triennale delle azioni Positive all’interno del PIAO dall’anno 2022. Le successive “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” n.6/2022, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed adottate in attuazione dell’art.5 del D.Lgs.36/2022, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

La predisposizione di un piano per le azioni positive richiede da un lato l’implementazione di specifiche azioni di intervento sotto il profilo dell’organizzazione del lavoro, delle politiche di reclutamento e gestione del personale e della formazione e cultura organizzativa; dall’altro lato lo sviluppo, nell’ambito del processo di pianificazione degli obiettivi, delle dimensioni delle pari opportunità, attraverso l’individuazione di precisi indicatori sia in una prospettiva interna (input) che in una esterna (outcome).

Partendo dunque dall’analisi del contesto attuale e di quanto è stato realizzato fino ad adesso, dovranno essere individuati gli obiettivi da perseguire e gli interventi da attuare per un miglioramento concreto della situazione in essere.



La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno considera obiettivo primario e strategico quello della promozione di politiche inclusive, volte a garantire la piena realizzazione della parità di genere sia nel contesto organizzativo interno sia negli interventi a supporto del tessuto imprenditoriale.

Nel 2023, infatti, la Camera si è impegnata sul fronte della certificazione della parità di genere, in linea con quanto previsto dalla Strategia nazionale per la parità di genere, al fine di ridurre il divario di genere, emanando un bando di contributo a favore delle imprese in possesso della citata certificazione: le risorse stanziare ammontano ad € 40.000,00 ed il bando è stato riproposto per il 2024. La Camera ha inoltre partecipato attivamente alla diffusione dell' "Avviso nazionale per l'erogazione di contributi alle PMI per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento e per i servizi di certificazione del sistema della parità di genere".

In tutti i bandi camerali per l'anno 2024 viene assegnata una maggiorazione del contributo alle imprese che siano già certificate per la parità di genere.

Nell'ambito del contesto interno, tra i vari interventi da menzionare, l'Ente ha messo in campo per l'anno 2024 l'implementazione del sistema per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere. La Camera ad aprile 2024 ha poi sottoscritto volontariamente la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, una dichiarazione di intenti per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, impegnandosi a realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità.

Inoltre, per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli familiari, è da menzionare l'adozione da parte dell'Ente, con determinazione SG n.7/2019 e successiva determinazione SG n.18/2024 del documento sui "Criteri Generali delle Politiche dell'orario di lavoro, con il quale nella distinzione fra orario di lavoro e orario di servizio è stata estesa la fascia di orario cd. "flessibile" a disposizione del dipendente, ampliando, in particolare, la possibilità di effettuare recuperi orari e riconoscendo la possibilità di variare la fascia di flessibilità: rileva sottolineare che



tale prerogativa si è rivelata estremamente utile nella conciliazione del lavoro con le esigenze familiari che gravano in particolar modo sulle donne, e specialmente, sulle lavoratrici madri.

Del resto la Camera di Commercio aveva già provveduto a regolamentare, tramite il Contratto Collettivo Integrativo, l'istituto della banca ore previsto dal CCNL 14/9/2000, che alla luce della Riforma Brunetta, in quanto inerente all'organizzazione del lavoro, è stato inserito nel suddetto documento "Criteri delle Politiche dell'orario di lavoro" e che consente di accumulare fino a 24 ore di riposi compensativi, usufruibili entro l'anno successivo a quello di maturazione, per i quali viene comunque erogato il differenziale economico tra ora ordinaria e ora di lavoro straordinario.

Ancora in tema di flessibilità, appare subito evidente che la concessione dei part time nell'Ente si è svolta tutta a favore della componente femminile: dei 14 contratti a tempo parziale esistenti (31/12/2023), su un totale di 64 dipendenti non dirigenti in servizio, tre sono attribuiti a lavoratori maschi. Rileva sottolineare la particolare attenzione dell'Amministrazione alle motivazioni, perlopiù inerenti la necessità di conciliare le esigenze della vita familiare con quelle professionali, nella concessione dei part time.

Lavoro agile

In considerazione dello stato di emergenza sanitaria e per fronteggiare il diffondersi del virus Covid19, fin dal mese di marzo 2020 l'Ente si è prontamente adoperato per l'introduzione della modalità di lavoro agile all'interno della propria struttura, adottando le necessarie misure organizzative e di sicurezza sul luogo di lavoro (piano straordinario di lavoro agile, protocollo anticontagio, messa in sicurezza delle postazioni di lavoro, disponibilità di rete informatica e di banche date accessibili anche da remoto, messa a disposizione della dotazione informatica necessaria, laddove non disponibile da parte del dipendente). Ciò ha consentito da un lato di continuare ad erogare i servizi a favore dei propri stakeholder senza interruzioni e mantenendo standard di qualità ed efficienza, dall'altro di consentire alle dipendenti



ed ai dipendenti di svolgere la prestazione dell'attività lavorativa nella nuova modalità di lavoro agile, fondata su criteri di alternanza con la presenza in ufficio e di rotazione, nel rispetto delle percentuali di volta in volta previste dai provvedimenti governativi. Tale forma di lavoro è stata utilizzata anche per il 2021; nel mese di Aprile 2021 è stato approvato il Regolamento sul Lavoro Agile, di recente aggiornato alla luce delle novità introdotte con il CCNL FL 16/11/2022 (con deliberazione del Consiglio camerale n.12/2023), e con deliberazione GC 126/2021 è stato introdotto un modello organizzativo basato sulla semplificazione e digitalizzazione dei processi e sul lavoro agile, che si è sviluppato anche negli anni successivi.

Benessere Organizzativo

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro: si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5) in ordine alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Meritano inoltre specifico richiamo la Legge 3 agosto 2007, n° 123 ed il D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81. La Camera procede ad effettuare sistematicamente una specifica valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 art. 28). Dall'analisi non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un profilo di pericolo basso. A proposito di valutazione di rischi, si rileva anche la formazione specifica, all'interno dell'Ente delle figure della sicurezza, come previsto dalla vigente normativa, nonché lo svolgimento di corsi di formazione in materia per tutto il personale.

Ogni anno viene realizzata un'indagine di benessere organizzativo, con una buona partecipazione dei dipendenti, come importante momento di diagnosi organizzativa,



che permette di misurare il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative delle risorse umane all'interno dell'organizzazione, nell'ottica di un miglioramento della qualità organizzativa dell'Ente.

Di seguito alcuni dati relativi alla struttura organizzativa:

Categoria	Dotazione Organica vigente 31/12/2023	Personale in servizio per genere 31/12/2023 U	Personale in servizio per genere 31/12/2023 D	Personale in servizio totale	Personale Part Time 31/12/2023 U	Personale Part Time 31/12/2023 D	Posti vacanti
Segretario Generale	1	1	0	1	0	0	0
Dirigenti	3	2	0	2	0	0	1
Funzionari/EQ	25	5	13	18	0	1	7
Istruttori	36	10	25	35	1	7	1
Operatori esperti	18	3	9	12	1	3	6
Operatori	1	1	0	1	1	0	0
TOTALE	84	22	47	69	3	11	15

Dotazione di personale per area (in servizio)				
		Personale dirigente a tempo indeterminato	Personale non dirigente a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Area SG	Segreteria Generale	1	11	0
Area I	Gestione Risorse e Sistemi	1	20	0
Area II	Semplificazione e Trasparenza per le Imprese	Ad interim	14	0
Area III	Promozione e Regolazione dell'Economia e del Mercato	1	21	0
TOTALE		3	66	0

Personale per Genere 31/12/2023	
DONNE	UOMINI
47	22
69	

Per un'analisi di dettaglio si rinvia al capito 06 – Appendice del Bilancio di Sostenibilità adottato dall'ente.

Di seguito una rappresentazione delle principali parti interessate rilevanti per il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) dell'organizzazione e delle loro principali esigenze/aspettative.

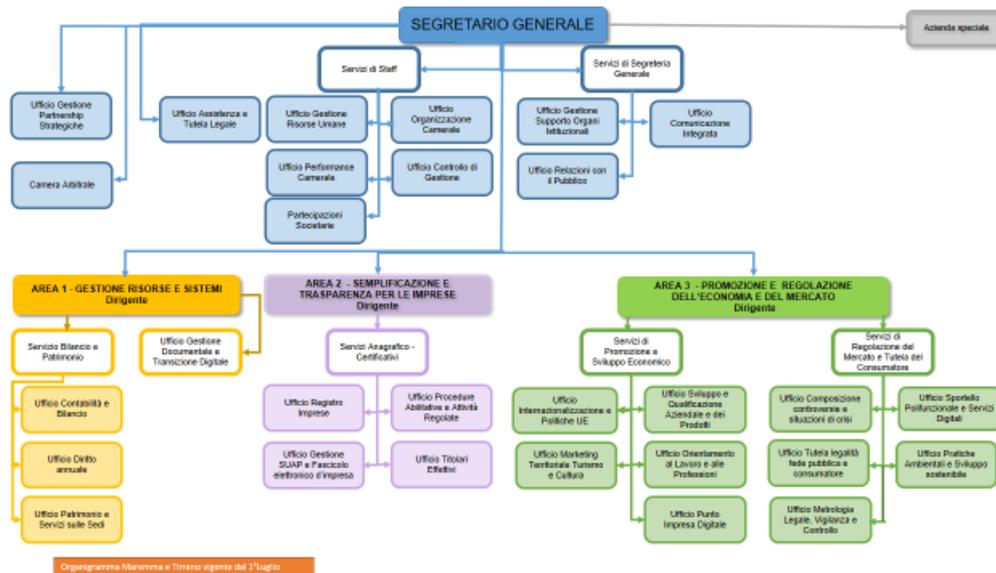


PARTE INTERESSATA	ESIGENZE E ASPETTATIVE POTENZIALMENTE ESPRESSE	STRUMENTI MESSI IN CAMPO PER RISPONDERE ALLE ASPETTATIVE
Associazioni di categoria	Buon funzionamento dell'ente, erogazione servizi di interesse per le imprese	Proceduralizzazione delle attività, misurazione soddisfazione degli utenti
Dipendenti	Processi efficienti ed efficaci, ambiente di lavoro funzionale e inclusivo, clima armonioso, conoscenze e competenze, informazioni sulle attività, strumenti ed attrezzature idonee alle attività lavorative, crescita professionale e retributiva adeguate alle competenze e funzioni svolte	Proceduralizzazione delle attività, attribuzione di ruoli, responsabilità e funzioni, programma di formazione e informazione, attività di comunicazione, messa a disposizione di strumenti e attrezzature idonee alle attività svolte, regolamenti/procedure per le progressioni di carriera orizzontali e verticali, strumenti per la conciliazione vita lavoro, rilevazione soddisfazione del personale
Utenti	Prodotti /servizi con standard elevati, rispetto dei tempi, rispetto criteri di sostenibilità	Rispondenza a standard volontari (qualità, ambiente, responsabilità sociale, parità di genere)

Le informazioni che riguardano tali parti interessate e i relativi requisiti vengono monitorate e riesaminate almeno annualmente, in occasione della Revisione Periodica, e comunque ogni volta che si verifichi l'introduzione di nuovi processi e/o aggiornamenti normativi tali da richiedere una nuova valutazione.



5.3.1 Organigramma e mansionario



Le responsabilità e le autorità delle funzioni che intervengono nei processi cui il SGPG si applica sono riportate nell'ordine di servizio relativo ai profili professionali (Allegato n.1 ODS SG 11 del 11/07/2023 e s.m.i.). Ad integrazione, per la figura del responsabile del Sistema di gestione della parità di genere si applica quanto di seguito indicato:

RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Funzioni	<p>Al Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere compete:</p> <p>a) collaborare con la Direzione e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico</p> <p>b) assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022</p>
-----------------	---



	c) assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative
Rapporti funzionali	Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere è coordinato dal Comitato Guida o da una figura responsabile, designata dal management, in possesso di competenze organizzative e di genere
Titolo di studio	Diploma di laurea in discipline giuridico/economiche con adeguata esperienza lavorativa e di conoscenza della normativa tecnica e giuslavorista
Competenze, conoscenze e qualifiche	<ul style="list-style-type: none">• Conoscenza della UNI/PdR 125, delle normative vigenti sulla parità di genere e competenza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità• Conoscenza dell'organizzazione, dei relativi sistemi di gestione e del contesto in cui opera l'organizzazione• Capacità organizzativa e relazionale• Capacità di analisi volta al problem solving ed al miglioramento continuo• Conoscenza della UNI EN ISO 19011
Anni di esperienza lavorativa	10
Livello CCNL	Elevata Qualificazione



5.3.2 Identificazione e mappatura dei processi

Il Segretario Generale della Camera di commercio ha individuato e definito i processi necessari a dare concreta attuazione al Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG).

Il SGPG è definito attraverso l'individuazione di quattro tipologie di processi principali:

- processi direzionali (plan);
- processi realizzativi (do);
- processi di supporto (do);
- processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento (check and act).

In particolare, attraverso i **processi direzionali**, il vertice stabilisce obiettivi, impegni e strategie per il miglioramento continuo, definisce la Politica di Parità di Genere e la struttura organizzativa, e comunica l'importanza di ottemperare ai requisiti stabiliti con l'effettuazione di revisioni periodiche del SGPG implementato.

Nell'ambito dei **processi realizzativi** la Camera si impegna per fornire all'utente un *prodotto/servizio* conforme alle caratteristiche previste, attraverso opportuni e definiti metodi, nel rispetto degli obiettivi e degli impegni assunti.

Attraverso i **processi di supporto** si danno disposizioni per stabilire condizioni necessarie per il corretto svolgimento delle attività e l'efficace funzionamento dei processi.

I **processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento** mirano ad orientare la Direzione nell'individuazione di elementi utili per possibili azioni di miglioramento dei processi e dei servizi erogati. Attraverso gli output prodotti dalle attività operative, si ricevono gli input necessari a monitorare l'andamento dei processi dell'organizzazione e di tutto il Sistema di Gestione della Parità di Genere. I processi di controllo producono output documentali: rapporti di non conformità, dati sui KPI previsti dalla UNI/PdR 125, dati statistici e azioni correttive. A loro volta tutti questi



elementi vanno a rappresentare input per la Revisione Periodica e per l'attivazione del ciclo di miglioramento.

Per la rappresentazione grafica della "Mappa dei Processi" dell'ente si rinvia al paragrafo 1.2 del PIAO.

Di seguito una mappatura relativa ai processi che impatta sul Sistema di gestione per la parità di genere.

	PROCESSI	PROCESSI DI II LIVELLO	PROCESS OWNER	DOCUMENTI DI SUPPORTO
processi direzionali	Pianificazione	Pianificazione strategica	Giunta	Policy aziendale Organigramma, Mansionario Politica della Parità di Genere
		Pianificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG)	Comitato Guida/Segretario Generale	Mappatura dei processi Documenti del SGPG (regolamenti, procedure, moduli) Piano Strategico Obiettivi per la parità di Genere
	Risorse umane	Pianificazione acquisizione risorse umane	Segretario Generale/Responsabile gestione Risorse Umane	Regolamenti, Programma di formazione; indagini sul clima aziendale,
		Definizione delle politiche retributive		
		Selezione		
		Inserimento		
		Sviluppo delle professionalità (formazione, progressioni, valutazione)		
		Gestione delle prestazioni		
		Pianificazione degli avvicendamenti e gestione mobilità		
	Cessazione rapporto di lavoro			
Comunicazione	Comunicazione interna	Segretario Generale/Responsabile Comunicazione	Piano di comunicazione Strumenti di comunicazione interna (riunioni, e-mail, intranet, ecc..) ed esterna (sito web, social, brochure, ecc.)	
	Comunicazione esterna			
processi di supporto	Acquisti, patrimonio e servizi di sede	Selezione fornitore	Dirigente/Provveditore	Regolamento, Procedura, Elenco/albo fornitori, moduli
		Gestioni fornitori		
		Controllo e valutazione fornitori e forniture		
Gestione documenti	Gestione cartacea/informativa dei documenti	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Regolamenti, procedure, moduli	
Gestione della sicurezza dei lavoratori	Adempimenti connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli relativi alla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	RSPP, Comitato Guida	DVR Regolamento per il contrasto delle molestie	



processi realizzati	Erogazione servizi	Servizi istituzionali	Dirigenti	Norme e regolamenti
processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento	Monitoraggio, analisi e miglioramento	Monitoraggio KPI	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere/Comitato Guida/ Direzione	Cruscotto KPI; Programma/piano/ rapporto di audit; Rapporti di Non Conformità Azioni di Miglioramento (Preventive e Correttive) Rapporto di revisione periodica
		Audit interni		
		Gestione delle situazioni non conformi		
		Revisione periodica		



6. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (*Perimetro di riferimento*)

Industry di riferimento per l'applicazione dei KPI:

LETT. 0 – CODICE 10 – CLUSTER DIMENSIONALE: media

La Camera di commercio della Maremma e del Tirreno applica il Sistema di Gestione per la parità di genere a tutti i servizi e a tutte le proprie sedi.

Il campo di applicazione è disponibile come informazione documentata ed è soggetto a riesame in occasione della Revisione Periodica.

7. LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

7.1 La politica di genere dell'organizzazione

7.1.1 *Stabilire la politica*

La Camera di commercio stabilisce, attua e mantiene una politica di parità di genere appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione.

La politica di parità di genere, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile

7.1.2 *Comunicare la politica*

La politica di parità di genere, approvata dalla Giunta, è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione.

Il Segretario Generale e il Comitato Guida si impegnano a diffondere e a illustrare la "Politica di Parità di Genere" al personale, attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



Al fine di promuovere il coinvolgimento delle altre parti interessate, la Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet istituzionale (<https://www.lg.camcom.it/camera/parita-genere/certificazione>).

La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della Politica di Parità di Genere è affidata al Comitato Guida.

8. PIANO D'AZIONE: obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la parità di genere

In allegato al presente Piano sono riportati, per ciascuna area tematica, i processi correlati, i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi, le azioni che la Camera di commercio intende attuare per colmare i gap, i tempi e le responsabilità per l'attuazione di quanto definito.