

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ANNUALITÀ 2024-2026**

### **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 che ora diventa un allegato del PIAO stesso.

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

Il Comitato ha quindi proposto, coerentemente alle norme di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2024-2026, volto a tutti i dipendenti camerali, contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall’altro, a prevenire forme di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo.

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

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

**CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA**  
(Dati forniti dall'Ufficio Personale)

**Dati in ottica di genere:**

alla data del 31.12.2023 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Vicenza è pari a 103 unità, di cui 23 uomini (21 dipendenti non dirigenti + 2 dipendenti Dirigenti) e 80 donne (79 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente).

Personale dirigente		Personale non dirigente	
n. 3 di cui	n. 1 donna	n. 98 di cui	n. 78 donne
	n. 2 maschi		n. 20 maschi

Totale personale dipendenti = n. 101

Delle 98 unità di personale in ruolo non dirigente, n. 67 unità (69%) risultano essere full time e n. 31 unità risultano essere part-time.

Distinguendo per genere i 31 dipendenti che usufruiscono di contratti part time, si evidenzia la seguente situazione:

	UOMINI	DONNE
PART TIME	5	26
Percentuale 30%	0	1

Percentuale 50%	1	8
Percentuale 70%	2	5
Percentuale 80%	2	12

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:

	UOMINI	DONNE
FULL TIME	15	52
PART TIME	5	26
FULL TIME EQUIVALENT	18,5	69,4
TOTALE	20	78

### **Genere per categoria**

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

	Area Operatore	Area Operatore esperto	Area Istruttori	Area Funzionari ed Elevate qualificazioni	Dirigenti
UOMINI	n. 1	n. 2	n. 11	n. 6	n. 2
DONNE		n. 3	n. 56	n. 19	n. 1
TOTALE	n. 1	n. 5	n. 67	n. 25	n. 3

### **Genere per area dirigenziale**

	<b>Funzioni di Staff</b>	<b>Area 1^</b>	<b>Area 2^</b>	<b>Area 3^</b>
<b>UOMINI</b>	n. 1	n. 1	n. 1	n. 1
<b>DONNE</b>	n. 0	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>	<b>53</b>	<b>52</b>
<b>di cui &lt;= 40 anni</b>	n. 1	n. 8
<b>di cui tra 41 - 50 anni</b>	n. 6	n. 23
<b>di cui &gt; 50 anni</b>	n. 13	n. 47

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

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	<b>50</b>	<b>52</b>
<b>di cui &lt;= 40 anni</b>	0	0
<b>di cui tra 41 - 50 anni</b>	n. 1	n. 1
<b>di cui &gt; 50 anni</b>	0	n. 2

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

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>ETÀ MEDIA</b>	<b>60</b>	<b>54</b>
<b>di cui &lt;= 40 anni</b>	0	0
<b>di cui tra 41 - 50 anni</b>	0	0

<b>di cui &gt; 50 anni</b>	n. 2	n. 1
----------------------------	------	------

#### **Personale in possesso di laurea**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>Personale Dirigente</b>	<b>2</b> <b>(1,98%)</b>	<b>1</b> <b>(0,99%)</b>
<b>Personale con incarico di Posizione Organizzativa</b>	<b>n. 1</b> <b>(0,99%)</b>	<b>n. 2</b> <b>(1,98%)</b>
<b>Personale non dirigente</b>	<b>n. 13</b> <b>(12,87%)</b>	<b>n. 38</b> <b>(37,62%)</b>
<b>PERSONALE TOTALE</b> <b>(percentuale sul totale dei dipendenti)</b>	<b>n. 16</b> <b>(15,84%)</b>	<b>N. 41</b> <b>(40,59%)</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 2024 -2026**

La Camera di Commercio di Vicenza intende attivare delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG ha tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che di concreta fattibilità.

Il Piano appare coerente con le risultanze emerse dall'indagine sul benessere organizzativo condotta nell'annualità 2023.

Il nuovo Piano tiene anche conto di alcune azioni che erano già state indicate nel Piano 2023-2025 e che per vari motivi non sono state ancora realizzate, ma che sono ritenute ancora attuali e meritevoli di essere riproposte.

Le azioni positive che il CUG propone di realizzare nel triennio 2024-2026 sono illustrate di seguito:

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

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

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

<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENZA / COMPONENTI CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	PERSONALE NON DIRIGENTE
<b>Tempistica</b>	Entro maggio 2024
<b>Indicatori:</b>	somministrazione al personale di un questionario ad hoc sulle discriminazioni e mobbing
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del clima interno

**AZIONE POSITIVA N. 2 “CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO 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 2023 entro luglio 2024; annualità 2024 entro giugno 2025; annualità 2025 entro giugno 2026.
<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 SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO, COMMISURATO AL PECULIARE CONTESTO CAMERALE”**

*Si ribadisce che la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo è punto importante di conoscenza del clima lavorativo interno e di partenza nell’adottare eventuali azioni positive da inserire poi nel Piano triennale delle azioni positive da allegare al PIAO. Si propone pertanto la sua somministrazione nel triennio, per ciascun anno a scadenza fissa, adottando una sequenza domande elaborate dallo stesso CUG.*

*Predisposizione/somministrazione/raccolta del questionario sul benessere organizzativo effettuata direttamente dai Componenti del CUG con domande che tengono conto dello specifico contesto camerale. L’analisi dei dati del questionario somministrato, è parimenti effettuata dai componenti del CUG con relative proposte di azioni migliorative.*

<b>Responsabile:</b>	COMPONENTI CUG
----------------------	----------------

<b>Soggetti coinvolti:</b>	COMPONENTI CUG
<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>	Realizzazione di un questionario maggiormente aderente alle esigenze del personale camerale.

#### **AZIONE POSITIVA N. 4 “SENSIBILIZZAZIONE ALLE RISPOSTE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO”**

*L'azione positiva di somministrazione del questionario sul benessere organizzativo è tanto più utile ed efficace se può contare sul maggior numero di risposte da parte del personale interessato. Si ritiene che la percentuale utile per poter analizzare efficacemente le risposte sia quella minima del 70%*

*Nell'ultimo triennio 2021-2023 le percentuali di risposta sono state rispettivamente del 47%, del 72% e del 61%. Ogni anno, prima della somministrazione del questionario sono state condotte delle azioni di sensibilizzazione tra il personale in modo da raccogliere il maggior numero di risposte possibili, ma che non hanno prodotto risultati del tutto soddisfacenti.*

*Si propone quindi che ogni anno prima di somministrare il questionario, il Presidente del CUG, assistito dagli altri componenti, incontri il personale, in presenza o in meet, per illustrare le domande contenute del questionario e sensibilizzare i lavoratori ad aderire all'indagine di customer.*

*Organizzazione di una incontro, in presenza o in meet, di sensibilizzazione e di illustrazione delle domande del questionario sul benessere organizzativo, rivolto a tutto il personale camerale.*

<b>Responsabile:</b>	PRESIDENTE DEL CUG E COMPONENTI CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / PERSONALE NON DIRIGENTE
<b>Tempistica</b>	Organizzazione di un incontro informativo e di sensibilizzazione entro giugno di ciascun anno.
<b>Indicatori:</b>	Incontro informativo e di sensibilizzazione sul questionario sul benessere organizzativo.
<b>Risultato atteso:</b>	Percentuale di risposta del questionario non inferiore al 70%.

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

*L'attività di miglioramento posturale si è già svolta positivamente nel 2023 e se ne ripropone la realizzazione anche per l'annualità 2024 tenuto conto dell'età media di 50 anni del personale camerale.*

*Il Corso è riproposto nel nuovo Piano 2024-2026 ribadendo la considerazione che il rischio di assumere una postura scorretta è molto elevato, specialmente tra il personale impiegato per molte ore al videotermine 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 accollandosi le spese del professionista; (b) realizzazione del Corso che potrà avvenire in presenza e in meet.*

<b>Responsabile:</b>	SECRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	tutti i dipendenti
<b>Tempistica</b>	Entro 2024 svolgimento del corso
<b>Indicatori:</b>	n. personale partecipante al corso / n. personale $\geq$ 15 %
<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 negli anni precedenti, 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>	SECRETARIO GENERALE / DIRIGENTI
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Tutto il personale
<b>Tempistica</b>	Entro Dicembre 2024 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 relative alla comunicazione nel questionario sul benessere organizzativo.

<b>AZIONE POSITIVA N. 7: "MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA CON L'INVIO DI UNA NEWSLETTER A TUTTI I DIPENDENTI CAMERALI SULLE INIZIATIVE DELLA CAMERA"</b>	
<i>I risultati del questionario 2023 evidenziano ancora una certa percentuale di riposte da parte del personale che ritiene che le informazioni e le iniziative della Camera specialmente verso l'esterno, non siano ancora conosciute.</i>	
<i>Si propone pertanto la realizzazione sperimentale di una newsletter, periodica o all'occorrenza, rivolta a tutto il personale, e inviata con email ordinaria.</i>	
<i>Gli argomenti contenuti sinteticamente nella newsletter potrebbero essere quelli sottoposti alla Giunta o al Consiglio, elaborati ed inviati a tutto il personale da un apposito gruppo di lavoro.</i>	
<i>Si ritiene che la gestione della newsletter possa essere affidata alternativamente ad un apposito gruppo di lavoro, alla Segreteria Generale o agli uffici di Staff.</i>	
<b>Responsabile:</b>	SECRETARIO GENERALE / DIRIGENTI/GRUPPO DI LAVORO
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Gruppo di lavoro, Segreteria Generale, Uffici di Staff
<b>Tempistica</b>	Entro il 2024 l'invio sperimentale della newsletter

<b>Indicatori:</b>	La realizzazione e l'invio di almeno 3 newsletter
<b>Risultato atteso:</b>	miglioramento del giudizio espresso dal personale riscontrato nelle risposte relative alla comunicazione nel questionario sul benessere organizzativo.

Per il triennio 2024-2026 il CUG si prefigge inoltre di elaborare ulteriori proposte di interventi, impegnandosi nei seguenti ambiti di intervento – obiettivi – azioni:

<b>Obiettivo N. 1</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 2024; Giugno; 2025; Giugno 2026
<b>Indicatori:</b>	N. 1 incontro effettuato/anno.
<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento della comunicazione tra Cug, Amministrazione e Oiv.

<b>Obiettivo N. 2</b>	
<i>Il divieto fumatori è pressoché interamente rispettato in tutto l'edificio della sede camerale e traspare dalle risposte del questionario 2023 sul benessere organizzativo. Risulta tuttavia che si fumi al di fuori della sede camerale in prossimità dell'ingresso principale causando situazioni di criticità al decoro e in parte alla funzionalità dell'edificio sede della Camera. Si propone di individuare e predisporre in via sperimentale un'apposita area esterna camerale dedicata agli eventuali fumatori.</i>	
<b>Responsabile:</b>	SEGRETARIO GENERALE
<b>Soggetti coinvolti:</b>	DIRIGENTI /CUG/UFFICIO PROVVEDITORATO
<b>Tempistica</b>	Entro fine 2024
<b>Indicatori:</b>	Individuazione e predisposizione in via sperimentale di uno spazio esterno fumatori
<b>Risultato atteso:</b>	Miglioramento del decoro e funzionalità della sede camerale.

## RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE/OBIETTIVI

AZIONI/OBIETTIVI	2024	2025	2026
<b>AZIONE POSITIVA N. 1:</b> AZIONE POSITIVA N. 1 "SOMMINISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO AD HOC" SULLE FATTISPECIE DI MOBBING, DI STRESS LAVORO CORRELATO, DEGLI STEREOTIPI, DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE/INDIRETTE, DI MOLESTIE	X (maggio)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 2:</b> "CONSOLIDAMENTO DEL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ENTRO LUGLIO DI CIASCUN ANNO DEL PIANO"	X (luglio)	X (giugno)	X (giugno)
<b>AZIONE POSITIVA N. 3:</b> "QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO, COMMISURATO AL PECULIARE CONTESTO CAMERALE"	X (luglio; 15 ottobre)	X (luglio; 15 ottobre)	X (luglio; 15 ottobre)
<b>AZIONE POSITIVA N. 4:</b> "SENSIBILIZZAZIONE ALLE RISPOSTE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO"	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)
<b>AZIONE POSITIVA N. 5:</b> "ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO POSTURALE"	X (entro dicembre)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 6:</b> "INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI"	X (entro dicembre)		
<b>AZIONE POSITIVA N. 7:</b> "MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA CON L'INVIO DI UNA NEWSLETTER A TUTTI I DIPENDENTI CAMERALI SULLE INIZIATIVE DELLA CAMERA"	X (entro dicembre)		
<b>Obiettivo N. 1:</b> IMPLEMENTARE IL RAPPORTO DI DIALOGO TRA CUG, AMMINISTRAZIONE E OIV PER LE MATERIE DI COMUNE COMPETENZA.	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)
<b>Obiettivo N. 2:</b> INDIVIDUAZIONE E PREDISPOSIZIONE IN VIA SPERIMENTALE DI UN'APPOSITA AREA ESTERNA CAMERALE DEDICATA AD EVENTUALI FUMATORI.	X (entro dicembre)		