



Camera di Commercio
Roma

Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

**Allegato al Piano della Performance Triennio 2022-2024
Delibera di Giunta n. 11 del 31 Gennaio 2022**

Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne

PREMESSA E CORNICE NORMATIVA

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito “PAP”) è il documento che raccoglie le iniziative programmate dalla Camera di Commercio di Roma per promuovere l’attuazione delle pari opportunità all’interno dell’ambiente di lavoro, favorire interventi di conciliazione di tempi di vita e di lavoro e prevenire l’insorgere di eventuali situazioni di disagio tra il personale. Le iniziative promosse sono coerenti con il Piano della *performance* della Camera di Commercio; il fine del presente documento è quello di valorizzare le competenze del personale e di migliorare le prestazioni erogate alla collettività delle imprese del territorio, anche mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall’assenza di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Il periodo di riferimento del presente Piano è il triennio 2022-2024. Il documento, in una logica di continua revisione e costante miglioramento dei processi è, per sua natura, in divenire e viene costruito con aggiornamento annuale.

È opportuno, prima di procedere all’esame delle iniziative attuate nel 2021 e ai progetti da realizzare nel 2022, illustrare i riferimenti normativi alla base del Piano.

Il **D.Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006**, rubricato come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, raccoglie la normativa per quanto concerne la promozione di politiche per le pari opportunità, la diffusione di buone prassi e formazione culturale sui temi delle pari opportunità e sulle forme di discriminazione. L’art. 42 del Codice dettaglia le azioni positive, definendole come tutte quelle misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono “*la realizzazione di pari opportunità*” e che, “*nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”. L’art. 48 prevede inoltre che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive al fine di “*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*” e di favorire “*il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*”. È da sottolineare come queste misure intervengano solo laddove si verificano situazioni

in cui vi è disparità di trattamento, con l'intento incisivo di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in essere.

Con la **Direttiva del 23 Maggio 2007**, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA", il Ministro per le riforme e le pari opportunità ha inteso aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali e sviluppare pratiche lavorative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori.

I temi delle pari opportunità sono stati adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. La Direttiva sopra menzionata recepisce quanto sottolineato dalla **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, appunto "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

All'interno della cornice europea, la Strategia Europa 2020 ha come *focus* la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In tale contesto si inseriscono sia la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" che ha ribadito l'importanza di azioni positive, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) sia la *Roadmap* promulgata dalla Commissione Europea nel 2015 "*New start to adress the challenges of work-life balance faced by working Families*" che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione delle donne. Si segnala inoltre la **Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo**, recante la "Creazione di condizione del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

In aggiunta a quanto analizzato finora, la **Direttiva del 4 marzo 2011** "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, richiama la Direttiva precedente e rafforza il dettato, veicolato anche dall'Unione Europea, sul "tema di pari opportunità tra uomo e donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*". La pubblica amministrazione vuole "*essere datore di lavoro esemplare*" attuando per prima questi principi, che si ritrovano nel **D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001**, in particolare negli artt. 7 e 57. Affinché tali misure si realizzino, la Direttiva ribadisce come il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, siano elementi imprescindibili per migliorare "*l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa*" e garantire un "*miglior apporto in termine di produttività e di affezione al lavoro*".

Il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione del “*Jobs act*”, ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 161 del 26 marzo 2001), introducendo nuove misure a favore della “*conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico*”. Al contempo la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 fornisce gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della L. 124 del 7 agosto 2015 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione del lavoro delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida per l’organizzazione del lavoro in base al principio di conciliazione tempi di vita/lavoro.

Importante è poi richiamare la **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, a cura del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità. Il documento ribadisce l’importanza della promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche e le disposizioni relative ai Comitati Unici di Garanzia (di seguito “CUG”), le cui funzioni vengono ulteriormente rafforzate. I CUG hanno, fra gli altri, il compito di trasmettere agli organi di indirizzo politico-amministrativo degli enti di appartenenza una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, contenente “*un’apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale*”. La direttiva statuisce che il Piano triennale di azioni positive vada aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, come allegato al Piano della *performance*. Due sono le direttrici principali su cui le Amministrazioni sono chiamate ad agire: aumentare la produttività strutturando il lavoro in modo da favorire il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la formazione del personale.

In ultimo, è importante menzionare il **Decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021**, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. L’art. 6 di tale decreto, infatti, nel disciplinare il “Piano integrato di attività e organizzazione” prevede che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono individuati ed abrogati gli adempimenti programmati che saranno assorbiti dallo stesso Piano integrato, tra i quali rientrerà anche il Piano delle azioni positive quale allegato al Piano della *performance*.

OBIETTIVI DEL PIANO E CORRELAZIONE CON IL PIANO DELLA *PERFORMANCE*

Il Piano delle Azioni Positive individua l'insieme delle misure volte a realizzare la parità di genere; contrastare qualsiasi forma di discriminazione e incentivare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Il documento incoraggia una cultura organizzativa diretta al miglioramento delle modalità di lavoro, grazie anche all'uso delle tecnologie, e sostiene la diffusione di una maggiore consapevolezza sulle politiche di genere, attraverso la formazione del personale e della dirigenza. Si pone quindi come strumento atto a rimuovere quei fattori che possono incidere in modo negativo sulla parità di genere, sul benessere organizzativo e sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Il piano, adottato in ottemperanza all'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", ha durata triennale e trova il suo *focus* negli artt. 42 e 48 del Codice. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità concorre a definire il risultato dell'Amministrazione all'interno del ciclo di gestione della *performance*, come previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009. La normativa in questione prevede, infatti, che il sistema di misurazione della *performance* organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Tale correlazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, nella quale si sottolinea come la valorizzazione delle differenze sia uno dei fattori di qualità dell'azione amministrativa.

Alla luce di quanto detto la Camera di Commercio di Roma adotta il presente Piano con l'intento propositivo e propulsivo finalizzato a promuovere le pari opportunità e a valorizzare le diversità nella gestione del personale. Il presente documento viene predisposto recependo anche le proposte e il prezioso apporto del Comitato Unico di Garanzia della Camera. La stretta relazione tra PAP e Piano della *Performance* si riscontra fattivamente negli obiettivi individuati da quest'ultimo, inerenti alla formazione del personale, di competenza dell'Area "Affari Generali e del Personale", e allo *smart working*, quale strumento utile per implementare l'efficienza delle attività dell'Ente e per incrementare la produttività dei processi lavorativi, conciliando vita lavorativa e familiare.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

I Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti con la L. n. 183 del 4 novembre 2010. In particolare l'art. 21 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". I CUG raccolgono in un unico organismo, a composizione paritetica, l'eredità e le competenze dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Il CUG pertanto si afferma quale strumento attraverso cui si intende:

- Assicurare all'interno delle pubbliche amministrazioni parità e pari opportunità, intervenendo su ogni forma di discriminazione;
- Migliorare le singole prestazioni lavorative per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- Sviluppare misure in favore dell'efficacia e efficienza organizzativa per potenziare la *performance* dell'amministrazione nel suo complesso.

Le linee guida del 4 marzo 2011 adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità definiscono i compiti del CUG, i quali vengono ribaditi e rafforzati dalla menzionata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. L'organismo riveste una funzione propositiva per la predisposizione dei piani di azioni positive; consultiva per la prevenzione di possibili situazioni di discriminazione diretta e indiretta; di verifica in quanto chiamato a relazionare ogni anno sullo stato di attuazione del piano triennale di azioni positive e sul monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non.

La Camera di Commercio di Roma ha istituito il proprio CUG con determinazione del Segretario Generale n. 56 del 16 settembre 2011, l'attuale composizione del Comitato scaturisce dalla determinazione del Segretario Generale n. 11 del 3 marzo 2020.

Il presente Piano fa proprie anche le proposte emerse dal Comitato Unico di Garanzia nella convocazione del 24 gennaio 2022 riguardanti lo *smart working*, la sezione relativa all'emergenza Covid nell'intranet aziendale e l'attività formativa per tutti i dipendenti, con particolare riguardo all'uso dei defibrillatori automatici esterni (DAE).

STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

La Camera di Commercio di Roma nel mettere in campo le azioni positive per il triennio 2022-2024 tiene necessariamente conto della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato, in modo da delineare interventi puntuali e propositivi tesi alla piena realizzazione delle pari opportunità.

I dati seguenti sono aggiornati al 1° gennaio 2022.

Su un numero di 339 dipendenti in servizio, 219 sono donne, mentre i restanti 120 sono uomini, suddivisi secondo le categorie illustrate in tabella A.

TABELLA A: Composizione del personale in servizio in base al sesso e alla categoria

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
Uomini	1	35	48	32	4	120
Donne	1	52	110	55	1	219
Totale	2	87	158	87	5	339

TABELLA B: Personale dei livelli suddiviso in tempo pieno e parziale

	Tempo Pieno	Tempo Parziale
Uomini	116	0
Donne	195	23
Totale	311	23

TABELLA C: Responsabili di Struttura divisi per sesso

	Responsabili di Struttura
Uomini	9
Donne	11
Totale	20

TABELLA D: Personale con contratto di *Smart Working*

	Smart Worker
Uomini	10
Donne	14
Totale	24

Obiettivi e Azioni positive: risultati annualità 2021 e aggiornamento per il triennio 2022-2024

RISULTATI ANNUALITÀ 2021

La Camera di Commercio di Roma ha sempre posto in essere una politica attenta alla valorizzazione delle differenze e alla puntuale realizzazione delle pari opportunità di lavoro e del benessere organizzativo, quali valori identificativi di una moderna amministrazione. Il Piano delle azioni positive costituisce pertanto lo strumento propulsivo e propositivo attraverso cui mettere in atto iniziative di valorizzazione del personale.

L'Amministrazione, sin dal 2018, ha creduto nel lavoro agile avviando il primo progetto di *smart working* riguardante le funzioni del Registro Imprese interessate dalla telematica. Il progetto intendeva verificare la fattività della nuova modalità di lavoro ed è stato accolto dal consenso del personale e dell'Amministrazione stessa, tanto che è stato riconfermato nel tempo ed esteso con l'introduzione di una nuova unità di personale afferente all'Area I - Affari Generali e del Personale. Le capacità e le competenze acquisite mediante detti progetti si sono rivelate preziose al livello organizzativo in occasione del ricorso allo *smart working* di tipo emergenziale, in conseguenza della pandemia da Covid-19. Inoltre, in un contesto lavorativo orientato alla digitalizzazione e con un occhio attento anche all'impatto ambientale, lo *smart working* si è rivelato uno strumento utile anche per razionalizzare le risorse umane e strumentali, nell'ottica di fornire una qualità sempre migliore dei servizi erogati, favorendo un maggior coinvolgimento e responsabilizzazione dei dipendenti sui risultati e conciliando i tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile segue, infatti, un doppio binario che collega l'incremento della produttività individuale e organizzativa alla possibilità di gestire al meglio la propria vita professionale e privata, nell'ottica di favorire il benessere organizzativo. In questo solco, e a seguito dell'evoluzione normativa che ha definitivamente archiviato l'esperienza dello *smart* di tipo emergenziale in favore di un regime regolatorio basato su un contratto individuale, la Camera ha proposto una manifestazione di interesse rivolta al personale per la presentazione di progetti di *smart working*. All'esito della procedura di valutazione dei progetti pervenuti sono stati sottoscritti n. 15 nuovi contratti di lavoro agile.

Altra iniziativa fortemente incentivata dall'Amministrazione riguarda la formazione del personale. Si ricordano gli interventi formativi specifici per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito è necessario ricordare la sensibilità e l'impegno dell'Amministrazione nel

dotarsi di defibrillatori automatici esterni (DAE) e di metterli a disposizione, non solo per il primo soccorso di dipendenti e utenza esterna presente negli uffici dell'Ente, ma anche per chiunque ne avesse bisogno. L'utilizzo tempestivo del defibrillatore può evitare il decesso di un soggetto in arresto cardiaco e, non meno importante, è in grado di ridurre drasticamente i danni da esso derivanti. La presenza dei DAE è ben segnalata presso le sedi dell'Ente mediante la relativa segnaletica posta all'esterno di esse. In coerenza con detto impegno da diversi anni vengono svolte numerose sessioni formative e di aggiornamento volte a istruire il personale nell'utilizzo del defibrillatore. Inoltre, per quanto concerne la Sicurezza sul Lavoro, la Camera si è impegnata in prima linea, avvalendosi della collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, nel monitoraggio e nella valutazione del Rischio di stress da lavoro correlato, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008. Al fine di verificare la presenza di situazioni di stress che pregiudichino la salute dei lavoratori e, di riflesso, la produttività dell'Ente, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione redige il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in cui vengono individuate le criticità e gli interventi da realizzare in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

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. Fra i corsi svolti nel 2021 una menzione particolare va fatta per il percorso formativo dei neo assunti "Adriano 2021". Svoltosi tra gennaio e febbraio 2021, il corso è nato, sotto la supervisione del *management* dell'Amministrazione e la guida del Professor Domenico De Masi, con l'intento di accompagnare i neo assunti, vincitori del concorso pubblico per 27 unità di categoria C, con profilo di assistente ai servizi amministrativi e di supporto e del concorso pubblico per 19 unità di categoria D, con profilo di funzionario dei servizi amministrativi e di supporto, nel delicato passaggio dalla fase di assunzione a quella del lavoro operativo presso la Camera di Commercio. Il corso ha offerto ai partecipanti un'azione formativa mirata a: illustrare l'organizzazione e il funzionamento dell'Ente; sviluppare competenze trasversali, tra le quali *team-building*, *team-working* e *public speaking*; offrire una panoramica socio-economica del contesto regionale, nazionale e internazionale. Al contempo l'attività formativa in parola ha fornito spunti ai partecipanti al fine di meglio comprendere lo stato dell'arte in materia di lavoro e di organizzazione, per interpretare gli scenari futuri del mercato del lavoro, orientati sempre di più all'uso di tecnologie innovative e strumenti digitali. Questo percorso ha avuto anche la funzione di accompagnare i neo assunti all'interno dell'organizzazione illustrandone la realtà lavorativa e contribuendo a svilupparne il senso di appartenenza.

Durante i mesi di giugno e luglio 2021, si è svolto inoltre un corso di formazione professionalizzante volto a rafforzare le capacità di *problem solving* e il senso di appartenenza all'Ente dei partecipanti che ha visto coinvolti i Dirigenti, i Responsabili di Struttura e alcuni dipendenti che insistono su attività trasversali afferenti al personale e al controllo di gestione. Da ricordare, poi, il Corso organizzato dalla Camera di Commercio di Roma su una tematica di grande importanza come quella dell'accessibilità, che ha consentito al personale di essere edotto su tale materia tanto sotto l'aspetto normativo, quanto sotto l'aspetto tecnico-operativo. La Camera è infatti pienamente consapevole del diritto delle persone con disabilità di poter operare in totale autonomia. Facendo sua questa necessità l'Ente ha provveduto nel corso del 2021 a formare il personale in tal senso. La conoscenza delle odierne tecnologie assistive e l'utilizzo consapevole delle stesse da parte del personale dell'Ente si rilevano, infatti, essenziali per garantire la concreta accessibilità ai documenti prodotti dalla Camera per i dipendenti e per gli utenti. La Camera di Commercio di Roma si è da sempre resa promotrice della cultura della legalità e della trasparenza; in tale ottica si inserisce il Corso di formazione professionale "Prevenzione della corruzione e trasparenza", svolto tra novembre e dicembre 2021 in ottemperanza agli obblighi normativi previsti. Il corso ha permesso al personale coinvolto di essere compiutamente informato circa la normativa in materia, al fine di permettere all'Amministrazione di poter meglio perseguire fondamentali obiettivi strategici quali quelli dell'incremento dell'efficacia dell'azione di vigilanza, una maggiore qualità nella trasparenza dei dati e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato, il rafforzamento delle attività di presidio e di controllo dei processi interni dell'Ente, la promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità, il potenziamento del sistema informativo per il monitoraggio della corruzione e della trasparenza. Quanto realizzato ben si allinea con l'intento propositivo del presente Piano, in quanto la valorizzazione delle competenze delle risorse umane migliora la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati all'utenza di riferimento cui si rivolge la Camera di Commercio.

La Camera di Commercio di Roma ha rivolto, poi, particolare attenzione al personale con disabilità, fornendo tutti gli idonei dispositivi affinché il lavoro venga svolto senza ulteriori aggravii, nella tutela e valorizzazione della diversità e in modo efficiente. Le condizioni del personale diversamente abile vengono costantemente monitorate anche grazie alle visite di idoneità alla mansione, svolte con cadenza periodica dal medico competente che collabora con l'Ente per la valutazione dei rischi e per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Inoltre vengono forniti gli strumenti idonei e le soluzioni tecnologiche al fine di facilitare l'integrazione al lavoro delle persone disabili in modo da assicurarne la piena uguaglianza con gli altri lavoratori.

La Camera di Commercio ha prestato particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici in gravidanza. All'interno del Documento sulla Valutazione dei Rischi tale tematica trova ampio risalto: sono infatti assicurate, con il supporto del medico competente, misure di protezione e di tutela laddove le mansioni siano svolte in ambiente potenzialmente nocivo per il nascituro e per la madre. Sul fronte delle pari opportunità, dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e della lotta alla violenza di genere occorre segnalare il convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG in collaborazione con la Camera di Commercio di Roma denominato *“Più rete, meno violenza. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità. PA.ri si cresce... in rete”*. Tale evento, ospitato il 23 novembre 2021 presso la Sala del Tempio di Adriano della Camera, ha rappresentato un'importante occasione per ripartire in sicurezza e in sintonia e per poter condividere l'evoluzione dei protocolli sottoscritti dalla Rete dei Cug durante la pandemia: *“Contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro”* (18 novembre 2020); *“PA.ri si cresce. I CUG nelle scuole come ambasciatori delle Pari opportunità”* (8 marzo 2021).

Infine, nel corso del 2021, a dimostrazione dell'attenzione e della gratitudine nei confronti dei lavoratori scomparsi che più si sono spesi e contraddistinti per la loro profonda dedizione, il forte senso del dovere e l'impegno quotidiano con cui hanno sempre affrontato il loro lavoro, l'Ente, ha fortemente voluto ricordare e omaggiare queste figure esemplari, dedicando loro alcune Sale dislocate nelle varie sedi della Camera.

LA GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha messo la Camera di Commercio di fronte a una sfida inaspettata che necessitava di risposte immediate per tutelare la salute del personale e ridurre al minimo il rischio di diffusione del virus, pur assicurando l'erogazione dei servizi alle imprese. L'esperienza acquisita in tale ambito nel corso del 2020 ha permesso di affrontare il 2021 con un bagaglio di conoscenze e buone prassi che, seppur sempre in evoluzione, hanno contribuito alla tutela della salute e sicurezza di tutti sul luogo di lavoro. L'Amministrazione anche nel corso del 2021 ha messo in campo una serie di iniziative e di misure di prevenzione che di seguito si vanno a dettagliare:

- La divulgazione delle linee guida promosse dall'Istituto Superiore di Sanità per contenere la diffusione del coronavirus;
- Una linea diretta con il medico competente della Camera per fugare eventuali dubbi da parte del personale sui comportamenti corretti da adottare per contrastare l'emergenza Covid-19;
- L'implementazione di strumenti digitali per rendere accessibili i sistemi operativi al personale in lavoro agile. A tale proposito si segnalano: il supporto attivo fornito dal personale dei

Sistemi Informatici per la risoluzione di tutte le eventuali problematiche inerenti all'accesso ai *software* camerali e la predisposizione di stanze virtuali per effettuare convegni e riunioni; l'attivazione della VPN per tutti i dipendenti collocati in *smart working* per l'accesso a tutti i gestionali della intranet; un servizio attivo di consegna PC per il personale che ne abbia fatto richiesta.

- La fornitura sistematica e reiterata nel tempo, a cadenza regolare, per ogni dipendente di dispositivi di protezione individuale (DPI filtranti facciali FFP2 e mascherine chirurgiche), la predisposizione di pannelli separatori e di tutte le misure di distanziamento sociale per la salvaguardia della salute;
- L'intensificazione della sanificazione ordinaria e la programmazione di frequenti interventi di sanificazione straordinaria;
- La messa a disposizione del personale, in tutte le sedi, di ulteriori ingressi per accedere o defluire dalle stesse in maniera distanziata e senza possibilità di assembramenti;
- L'utilizzo dei termo-scanner agli ingressi per rilevare la temperatura, con la previsione di protocolli di sicurezza in caso di personale o utenti con temperatura superiore ai 37,5°, e l'installazione di dispenser di gel igienizzante;
- Una maggiore flessibilità dell'orario di servizio e della pausa pranzo, atta a prevenire assembramenti in entrata e uscita del personale.
- A partire dal 15 ottobre 2021, il controllo agli ingressi ed, eventualmente, a campione del possesso del *Green Pass* da parte dei dipendenti;
- La predisposizione di protocolli per la gestione del personale venuto a contatto con persone risultate positive al Covid-19;
- La creazione nell'intranet aziendale di una sezione apposita denominata "Emergenza covid 19" finalizzata ad informare tempestivamente il personale circa le disposizioni e le procedure da adottare relative all'emergenza epidemiologica. Questa iniziativa, particolarmente apprezzata dal personale, come anche rappresentato dal Comitato Unico di Garanzia nella convocazione del 24 gennaio 2022, verrà alimentata costantemente fino a fine emergenza.

L'insieme di queste misure per prevenire potenziali situazioni di contagio, si sono allineate non solo a quanto disposto dalla normativa, ma testimoniano anche lo spirito propositivo e solidaristico dell'Amministrazione, sempre attento alla salvaguardia del benessere e della salute dei propri dipendenti.

OBIETTIVI FUTURI

La Camera di Commercio di Roma per il triennio 2022-2024 intende attuare una serie di azioni per prevenire e rimuovere eventuali ostacoli alla piena realizzazione della parità di genere nel contesto lavorativo. Sulla scia di quanto svolto finora e in linea con quanto disposto dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, l'Ente si pone come attore propositivo per diffondere e promuovere in modo efficace la cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo tra il personale, attraverso una serie di iniziative da realizzare:

- **Formazione del personale.** La Camera di Commercio si impegna in attività formative volte a valorizzare le competenze e le professionalità di tutti i dipendenti, garantendone la partecipazione paritetica di entrambi i generi, al fine di migliorare al contempo la preparazione del proprio personale e i servizi erogati alla collettività dalle imprese operanti sul territorio. I progetti sono di competenza dell'Area I "*Affari Generali e del Personale*". Sarà perseguito l'accrescimento continuo delle competenze del personale dell'Ente sia su temi specifici che su temi trasversali come quello dell'accessibilità e della trasparenza. Nella formazione sarà dedicata anche una attenzione particolare agli aspetti relativi alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, alla cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità. Inoltre, anche su proposta del CUG, verrà proseguita l'importante azione di formazione e aggiornamento sul corretto utilizzo dei defibrillatori automatici esterni (DAE). L'Ente è consapevole dell'importanza della attività di formazione volta ad accrescere il *know how* dei dipendenti, nonché il senso di appartenenza e la cultura della parità di genere. Verrà, dunque, garantita l'attività di formazione tanto con formazione di tipo *in house* ricorrendo alle professionalità interne in grado di svolgere le funzioni di docenza, quanto, in loro assenza, ricorrendo a docenti esterni. In coerenza con tale obiettivo sono state stanziare in bilancio risorse per € 110.000,00 relativamente alle spese per la formazione del personale.
- **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e privata.** Il progetto di *smart working*, avviato nel 2018 e proseguito nel corso del 2019, del 2020 e del 2021, ha riscontrato il favore sia dell'Amministrazione che del personale coinvolto. Nel triennio di riferimento del presente PAP, la modalità di lavoro agile verrà estesa ad un numero maggiore di strutture, coinvolgendo tutte le Aree organizzative, attraverso un'attenta mappatura della



effettiva applicabilità e dei risultati conseguibili in termini di efficacia ed efficienza. Consapevole dello scenario nazionale che vede la Pubblica Amministrazione sempre più orientata all'innovazione tecnologica, così come delineato dalla Legge Delega sulla riforma della P.A. n. 124 del 7 agosto 2015, l'Ente si rende protagonista di questo processo di digitalizzazione estendendo il numero dei soggetti coinvolti dallo *smart working*; assicurando la fruizione dei servizi agli utenti in maniera solerte, produttiva e digitale; promuovendo interventi a favore del benessere organizzativo; sostenendo la riduzione dell'impatto ambientale dovuto agli spostamenti casa/lavoro. Nel solco di tale obiettivo, che dispiega i suoi effetti su più annualità, al fine anche di valutarne i risultati con gli obiettivi attesi ed, eventualmente, operare azioni di aggiustamento, la Camera ha invitato, mediante una manifestazione di interesse, il personale a presentare progetti lavorativi da realizzare in modalità agile. Tale manifestazione è stata riproposta più volte nel corso del 2021 e, sempre con questa modalità, si incrementerà il numero di dipendenti in *smart working* per l'anno 2022. Elemento chiave di tutto il processo sarà l'aumento di produttività e la soddisfazione dell'utenza, coniugati con la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In coerenza con tale obiettivo sono state stanziare risorse per € 30.000,00 relativamente alle spese per la gestione dello *smart working*.