

## **"Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023"**

(Art. 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*)

### **Premessa**

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane quale fattore di miglioramento della *performance* di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, laddove 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.

In particolare l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui la Camera di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto ad *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* favorendo altresì il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 (Adozione e finalità delle azioni positive) del medesimo Decreto ove si precisa che esse sono da intendersi essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, c. 1, lett. h).

Da sottolineare come le modifiche apportate all'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, ad opera dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 hanno ampliato le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua,*

*estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 del 26 giugno 2019 definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, in sostituzione della Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e in aggiornamento di alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), sottolineando l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche in termini propositivi e propulsivi ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Da qui, tra l'altro, la previsione che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance, e che la relazione che i Comitati Unici di Garanzia devono presentare entro il 30 marzo debba contenere un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

Si deve peraltro sottolineare come il presente Piano sia il primo adottato dalla Camera di Commercio di Pistoia-Prato, istituita con D.M. 16 febbraio 2018 ed effettivamente costituitasi a seguito dell'insediamento del nuovo Consiglio camerale avvenuto in data 30 settembre 2020 e la cui circoscrizione ricomprende le circoscrizioni delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato.

Le azioni previste, pur prendendo le mosse dai Piani adottati dalle preesistenti Camere di Commercio, devono necessariamente tener conto della nuova realtà da poco costituitasi e dell'esigenza di garantire il pieno rispetto dei principi più sopra enunciati nel complesso processo di riorganizzazione della struttura degli enti coinvolti.

Non si può, inoltre, sottacere il particolare momento storico che l'intero pianeta sta attraversando a causa del perdurare della pandemia legata alla diffusione del Covid-19 che ha determinato, tra l'altro, una forte spinta da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, all'adozione di forme di lavoro

agile che hanno avuto rilievo – nella fase emergenziale ancora in corso – essenzialmente quale misura di contrasto alla pandemia mediante la riduzione della mobilità del personale.

L'esperienza maturata in questi mesi, tuttavia, pone le basi per l'effettiva definizione di un modello strutturato per la definizione, l'introduzione e lo sviluppo della modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale in chiave di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, così come richiesto, peraltro, dalle recenti disposizioni introdotte in materia (si fa riferimento all'art. 14, c.1, della L. 124/2020 come modificato dall'art. 263, c. 4-bis, del D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. 77/2020 e alle conseguenti linee guida sulla realizzazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile recentemente emanate dal Ministero della Funzione Pubblica).

Il contesto appena evidenziato – caratterizzato da forti elementi di indeterminatezza – fa sì che il presente Piano debba contenere obbligatoriamente elementi di forte flessibilità e si presti a modifiche anche sostanziali in occasione dei futuri aggiornamenti annuali.

Nella redazione del Piano non si può, inoltre, prescindere dal contesto economico in cui si muove l'azione camerale caratterizzato da una forte contrazione delle risorse a seguito della riduzione del 50% della misura del diritto annuale, principale fonte di finanziamento dell'Ente, operata dal D.L. 90/2014 cui si aggiungono gli effetti negativi della già citata pandemia Covid-19. Per tale ragione le azioni contenute nel piano devono essere valutate anche in relazione alla loro sostenibilità economica.

## Prima parte – Monitoraggio dell'organico

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne e uomini lavoratrici/lavoratori, tratto dai dati trasmessi dalle preesistenti Camere di Commercio ai rispettivi CUG con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2019 (dati complessivi).

### PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2019

DIPENDENTI	31/12/2019
Donne	63
Uomini	32
<b>Totale</b>	<b>95</b>

### Scheda di monitoraggio della composizione del personale disaggregata per genere e per età nei livelli di inquadramento al 31 dicembre 2019:

Qualifica/Posizione economica	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60
Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	1*	0	0	0	0	0	0
D	0	0	3	7	0	0	0	6	8	3
C	0	0	8	6	1	0	1	11	21	2
B	0	0	1	2	1	0	0	2	6	1
A	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>6</b>

\* al 31.12.2019 con incarico di S.G. ex CCIAA di Pistoia

### Scheda di monitoraggio della composizione del personale disaggregata per genere e ruoli di responsabilità al 31 dicembre 2019:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Dirigenti	2	1

Posizioni organizzative	6	5
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

**Scheda di monitoraggio della composizione del personale non dirigenziale disaggregata per genere, età e tipo di presenza al 31 dicembre 2019**

Tipo di presenza	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60
Tempo pieno	0	0	12	15	3	0	1	18	27	7
Part Time ≥50%	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>7</b>
<b>Totale tempo pieno</b>	<b>30</b>					<b>53</b>				
<b>Totale part Time</b>	<b>0</b>					<b>9</b>				

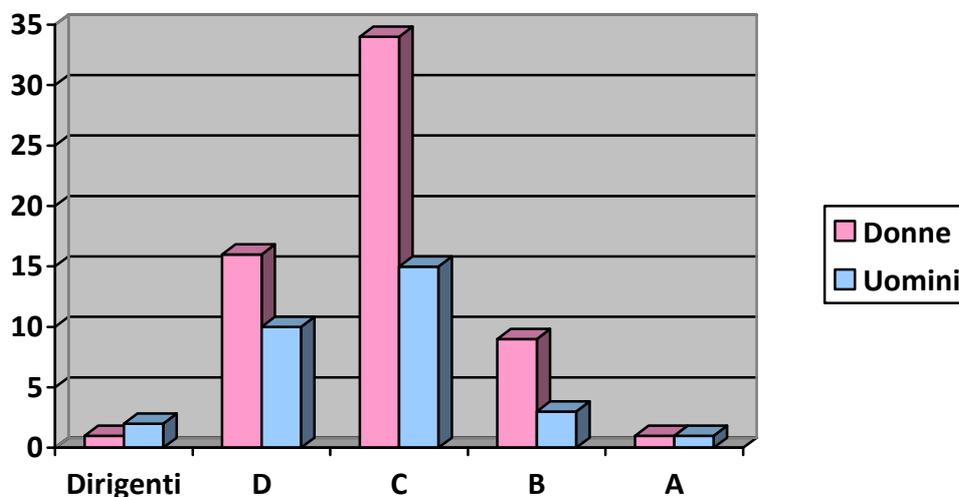
**PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2020**

Il quadro più sopra evidenziato ha subito degli aggiornamenti nel corso del 2020 a seguito delle cessazioni nel frattempo intervenute cui non è stato possibile far fronte con nuove assunzioni (si ricorda che l'art. 3 del D.lgs. 219/2016 dispone l'assoluto divieto di procedere alla copertura di posti in organico fintanto che non si siano concluse le operazioni di ricollocamento - al proprio interno, ovvero tra di esse, o nelle altre pubbliche amministrazioni - di personale delle Camere che risultasse in soprannumero all'esito delle razionalizzazioni organizzative volute dalla riforma).

Nella neo costituita Camera di Commercio di Pistoia-Prato risultano in organico, alla data del 31 dicembre 2020, 92 dipendenti di cui 31 uomini e 61 donne, con una predominanza a vantaggio delle seconde che rappresentano il 66% di tutto il personale, evidenziando così la sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro.

Non si rilevano, inoltre, eventuali preclusioni allo sviluppo di carriera delle donne, che sono distribuite nelle diverse categorie giuridiche nel rapporto di seguito indicato:

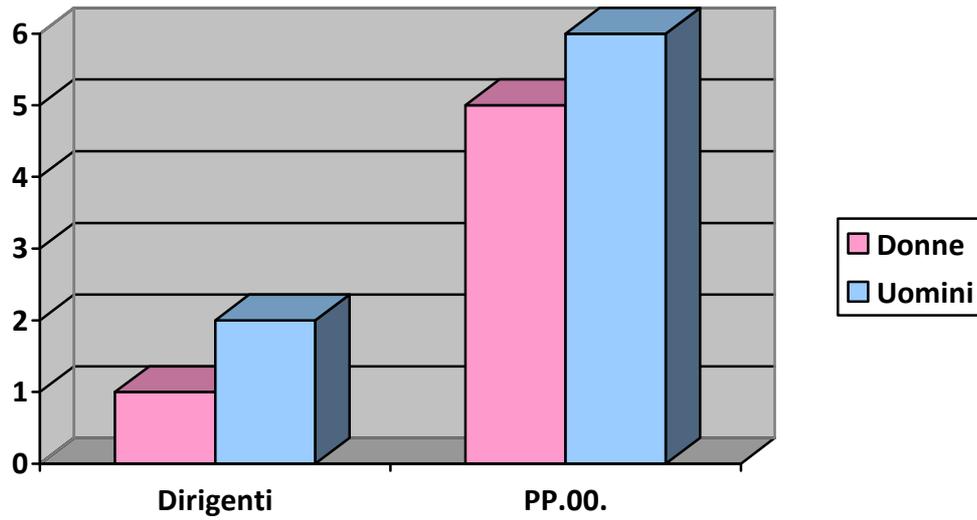
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2020			
QUALIFICA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario generale	0	1	1
Dirigenti a tempo indeterminato	1	0	1
Dirigenti a tempo determinato	1	0	1
D/D3	4	1	5
D/D1	6	15	21
C	15	34	49
B/B3	1	8	9
B/B1	2	1	3
A	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>92</b>



Rimane invariata, invece, composizione del personale disaggregata per genere e ruoli di responsabilità nelle more della definizione e della successiva implementazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente accorpato che evidenzia una sostanziale parità di genere, seppure con una lieve predominanza del genere maschile rispettando, peraltro, la proporzione di cui all'ultimo periodo di cui all'art. 48 del già citato D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
-----------	--------	-------

Dirigenti	2	1
Posizioni organizzative	6	5
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>6</b>



## Seconda parte – Specifiche azioni positive per il triennio 2021-2023

Come specificato in premessa le azioni sono state individuate in continuità con quelle avviate dalle preesistenti Camere di Pistoia e di Prato, in larga parte sovrapponibili, tenendo conto delle peculiarità correlate al processo di accorpamento recentemente concluso e del carattere necessariamente transitorio del presente Piano per le motivazioni indicate nelle premesse stesse.

<b>INIZIATIVA 1: PROMUOVERE IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO DELLA NUOVA CAMERA DI COMMERCIO ACCORPATA</b>	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diffusione delle politiche tese a favorire le pari opportunità e la conciliazione professionale con gli impegni familiari;</li> <li>• favorire la sinergia tra le attività del Comitato e l'Amministrazione.</li> </ul>
<b>Obiettivo 1: supportare l'attività del Comitato mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizzazione e aggiornamento di una sezione dedicata al CUG sulla nuova intranet camerale;</li> <li>• predisposizione e aggiornamento, nella sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito camerale, di una pagina dedicata al CUG</li> </ul>
Tempi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• predisposizione degli strumenti entro il 30 settembre 2021;</li> <li>• aggiornamento tempestivo dei contenuti durante l'intero periodo di validità del piano</li> </ul>
Indicatori:	<p>KPI: messa a disposizione degli strumenti</p> <p>Target: SI entro il 30/09/2021</p> <p>Monitoraggio annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività da realizzarsi con personale interno.

<b>Obiettivo 2: realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nell'ambito della Direttiva PCM del 4 marzo 2011, integrata dalla Direttiva PCM n. 2/2019</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adozione nuovo regolamento di funzionamento del CUG;</li> <li>• adempimento agli obblighi informativi e di rendicontazione previsti dalle Direttive PCM applicabili;</li> <li>• consultazione del CUG nelle materie di competenza secondo le previsioni delle Direttive PCM applicabili e del regolamento di funzionamento;</li> <li>• predisposizione e aggiornamento annuale della proposta di Piano delle Azioni Positive.</li> </ul>
Tempi:	Intera durata di validità del piano
Indicatori	<p>KPI: trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva PCM n. 2/2019 Target: SI entro il 1° marzo di ciascun anno</p> <p>KPI: trasmissione all'Amministrazione da parte del CUG della relazione prevista dalla Direttiva PCM n. 2/2019 Target: SI entro il 30 marzo di ciascun anno</p> <p>KPI: adozione nuovo regolamento di funzionamento del CUG da parte dell'Amministrazione Target: SI, entro 30 giorni dalla presentazione della proposta del CUG</p> <p>KPI: trasmissione all'Amministrazione della proposta di aggiornamento del P.A.P. Target: SI entro il 15 dicembre di ciascun anno</p> <p>Monitoraggio: annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività che non prevede oneri economici.

**INIZIATIVA 2: FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE, ANCHE CON QUALIFICA**

<b>DIRIGENZIALE</b>	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• favorire la partecipazione alle iniziative formative delle/dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, secondo modalità organizzative che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;</li> <li>• creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e a loro agio;</li> <li>• dare attenzione alle figure dirigenziali e con ruoli di responsabilità in termini di formazione circa la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti all'interno dell'organizzazione</li> </ul>
<b>Obiettivo: definire percorsi formativi funzionali ai risultati attesi.</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze realizzate nell'ambito delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato al fine di valorizzare le buone prassi;</li> <li>• definizione di nuovi target di riferimento e analisi dei fabbisogni formativi, avuto riguardo alla nuova realtà della Camera di Commercio accorpata;</li> <li>• valutazione del grado di raggiungimento dei target di riferimento e aggiornamento annuale dei target.</li> </ul>
Tempi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• completamento analisi e definizione nuovi target entro il 31 gennaio 2022 (piano performance);</li> <li>• monitoraggio annuale e conseguente aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno (piano performance).</li> </ul>
Indicatori:	<p>KPI: definizione di nuovi target</p> <p>Target: Si entro il 31 gennaio 2022</p> <p>Monitoraggio annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, Enti di formazione
Beneficiari:	Personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	risorse destinate annualmente alla formazione del personale
<b>INIZIATIVA 3: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA E CURA DELLA FAMIGLIA</b>	

Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• favorire l'adozione di soluzioni organizzative volte a consentire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;</li> <li>• ridurre l'utilizzo dei permessi e la giustificazione di ritardi;</li> <li>• realizzare economie di gestione anche attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</li> </ul>
<b>Obiettivo 1: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adozione di una disciplina omogenea dell'orario di lavoro a seguito della costituzione del nuovo Ente secondo le vigenti disposizioni normative e contrattuali superando, in quanto possibile, le attuali differenze di orari e regole di disciplina della presenza in servizio tra le due sedi delle camere accorpate;</li> <li>• adeguata valutazione delle necessità dei/delle dipendenti di conciliare i tempi di vita-lavoro, in particolare in termini di mantenimento di un'adeguata flessibilità oraria in entrata e in uscita;</li> <li>• gestione flessibile dell'orario di lavoro al fine di tener conto di eventuali specificità rappresentate dal singolo meritevoli di tutela.</li> </ul>
Tempi:	Entro la seconda annualità di validità del piano (la definizione della disciplina non può prescindere dalla definizione e dall'implementazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente al fine di consentire un'attenta valutazione finalizzata al contemperamento delle esigenze prima evidenziate con quelle derivanti dalla prestazione dei servizi all'utenza).
Indicatori:	<p>KPI: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro</p> <p>Target: SI entro 31 dicembre 2022</p> <p>Monitoraggio annuale al 31 dicembre</p> <p>KPI: adozione/aggiornamento di un set di indicatori in termini di utilizzo dei permessi e giustificazione dei ritardi;</p> <p>Target: Si entro 31 gennaio 2022 (piano performance) per successiva valutazione effetti introduzione nuova disciplina</p> <p>Monitoraggio annuale</p>

Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, RSU, OO.SS.
Beneficiari:	dipendenti, utenza
Risorse stanziare in bilancio:	l'intervento non prevede l'impiego di risorse economiche
<b>Obiettivo 2: adozione di un modello strutturato di definizione, introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale al fine di dare una veste stabile e progressivamente strutturata alla modalità di lavoro agile sperimentata in fase emergenziale</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analisi delle possibilità di lavoro agile e dei relativi aspetti gestionali;</li> <li>• definizione del progetto e delle modalità di traduzione operativa, con individuazione delle relative fasi;</li> <li>• individuazione di KPI specifici;</li> <li>• attivazione fase sperimentale;</li> <li>• monitoraggio e valutazione per introduzione di eventuali correttivi.</li> </ul>
Tempi:	Intera durata di validità del piano (l'incognita circa l'effettiva durata della fase emergenziale nonché la necessità di definire la struttura organizzativa dell'Ente di nuova costituzione comporta una necessaria gradualità del processo, da compiersi nel rispetto delle disposizioni in materia e delle necessarie relazioni sindacali)
Indicatori:	da definirsi in sede progettuale
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, RSU, OO.SS.
Beneficiari:	dipendenti
Risorse stanziare in bilancio:	eventuali risorse per dotazioni HW e SW da definirsi in sede progettuale, compatibilmente con i vincoli di bilancio (piano degli investimenti).

**INIZIATIVA 4: INDIVIDUAZIONE, SPERIMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI DI GENERE E DI MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO A SEGUITO DELLA**

<b>CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI ACCORPAMENTO</b>	
Risultati attesi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>uniformare e integrare le procedure e i processi;</li> <li>favorire l'adozione da parte dell'Amministrazione di eventuali programmi di miglioramento da adottare in stretta sinergia con le iniziative già previste ed indicate nel presente Piano.</li> </ul>
<b>Obiettivo 1: analisi del clima lavorativo finalizzato all'evidenziazione di punti di forza e eventuali criticità</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>analisi del clima lavorativo tra i vari settori attraverso al periodica indagine di benessere organizzativo, anche mirata a individuare criticità sotto il profilo di eventuali discriminazioni e di rischio stress lavoro-correlato;</li> <li>coinvolgimento dei livelli apicali;</li> <li>diffusione dei risultati e coinvolgimento propositivo del personale;</li> <li>adozione iniziative di valorizzazione delle buone prassi e/o di correzione delle criticità.</li> </ul>
Tempi:	intera durata di validità del piano
Indicatori:	KPI: realizzazione indagine di benessere organizzativo Target: SI entro il 31 dicembre di ciascun anno Monitoraggio annuale KPI: realizzazione evento di diffusione dei risultati e di ascolto Target: ≥ 1 evento Monitoraggio annuale
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG, personale e dirigenza camerale, OIV, soggetti preposti al sistema di sicurezza ex D.Lgs. 81/2006
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività da realizzarsi con personale interno.
<b>Obiettivo 2: definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente con riferimento alla nuova realtà dell'Ente accorpato</b>	
Descrizione dell'intervento (azioni):	<ul style="list-style-type: none"> <li>definizione di una batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni del Comitato avuto riguardo alla</li> </ul>

	<p>nuova realtà accorpata;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuazione degli Uffici referenti dei dati;</li> <li>• definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici;</li> <li>• inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione ritenute più opportune</li> </ul>
Tempi:	Intera durata di validità del piano
Indicatori	<p>KPI: individuazione/aggiornamento indicatori sulle politiche di genere</p> <p>Target: SI entro il 31 gennaio di ciascun anno (piano performance)</p> <p>KPI: iniziative di diffusione dei dati</p> <p>Target: Target: <math>\geq 1</math> iniziativa a decorrere dal secondo anno di validità del piano</p> <p>Monitoraggio: annuale</p>
Soggetti coinvolti:	Amministrazione, CUG
Beneficiari:	personale camerale
Risorse stanziare in bilancio:	attività realizzata con personale interno.