



COMUNICATO STAMPA

LA CAMERA DI COMMERCIO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il percorso per la certificazione

Treviso, 5 Dicembre 2024. La Camera di commercio di Treviso - Belluno in seguito alla visita dell'organismo di certificazione, **Certiquality s.r.l.**, effettuata a fine novembre, **ha conseguito la certificazione per la parità di genere** ai sensi della Prassi UNI/PdR 125:2022, risultando la **prima Camera di commercio in Italia** ad avere ottenuto tale **prestigioso riconoscimento**.

*La Camera di Commercio di Treviso – Belluno/Dolomiti - evidenzia il Presidente **Mario Pozza** - adottando il Sistema di gestione per la Parità di genere, esprime il suo impegno verso la valorizzazione delle donne, promuovendo una cultura inclusiva e processi capaci di favorire l'empowerment femminile. L'obiettivo è garantire pari opportunità di carriera, equità nella competizione e nel riconoscimento delle responsabilità, sostenendo al contempo la conciliazione tra vita e lavoro. L'Ente conferma così il suo impegno a diffondere una cultura inclusiva, abbattere stereotipi di genere, l'affermazione delle donne a tutti i livelli, favorire la genitorialità e contrastare ogni forma di violenza e discriminazione, in linea con la Prassi di riferimento, la Politica per la Parità di genere e il Piano Strategico 2024-2026. Inoltre da sempre, e questo credo sia stato un tassello importante per la valutazione, ho ritenuto fondamentale con la Giunta e il Consiglio camerale, sostenere il Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio, riconoscendo la forza, la determinazione e le soft skills distintive delle imprenditrici, che rappresentano un valore aggiunto per l'economia del territorio.*

La parità di genere è, come noto, uno straordinario **motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi**: le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030, l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic Engagement sulla Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025. Anche il **nostro Paese** ha elaborato la **Strategia Nazionale per la Parità di Genere** e ribadito la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere nel **Piano nazionale di ripresa e resilienza** (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni e stabilisce che l'intero Piano dovrà essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

LE RAGIONI CHE HANNO GUIDATO LA CAMERA DI COMMERCIO VERSO QUESTA SCELTA

La Camera, attraverso l'adozione del Sistema di gestione della Parità di genere, ha voluto dare atto di **avere a cuore la presenza e la crescita professionale delle donne che lavorano al suo interno, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile**. Ha voluto dimostrare che è possibile permettere alle **donne di perseguire gli stessi obiettivi degli uomini in una dinamica di equa competizione ed uguali responsabilità e riconoscimento**. Ha costituito una testimonianza di come si possa assicurare **pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità**, in particolare **aiutando le donne** (e i genitori in generale) a **conciliare vita e carriera e stimolando l'imprenditoria femminile**.

Le Aree su cui ha lavorato per rappresentare un'organizzazione che promuove la parità di genere e valorizza l'equità e l'inclusività inclusiva sono state le seguenti:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Su queste aree, quest'anno, Certiquality s.r.l. ha effettuato le opportune verifiche e sulle stesse, nei prossimi due anni, dovrà accertare il miglioramento.

IMPEGNO COSTANTE quindi sulla **diffusione della cultura inclusiva**, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, sull'**affermazione delle donne a tutti i livelli**, sulla **previsione di misure che agevolino la genitorialità e la conciliazione della vita familiare e professionale**, sul **contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**, come previsto dalla Prassi di riferimento e affermato nella [Politica per la Parità di genere](#) adottata dall'Ente e nel [Piano Strategico 2024-2026](#) e come di seguito descritto.

Allo stesso tempo, con l'ottenimento della certificazione, la Camera, che è impegnata a diffondere il bando nazionale dedicato alle imprese che finanzia in parte i costi di certificazione, ha voluto affermare nel settore pubblico, gli stessi valori e le stesse prerogative che avranno le aziende più inclusive che decidono di intraprendere il percorso della certificazione di genere.

GLI SVILUPPI FUTURI

Il conseguimento della certificazione rappresenta in realtà solo il primo tassello di un percorso finalizzato a sviluppare le politiche sulla parità di genere, nelle diverse fasi della vita lavorativa

(dall'assunzione alla gestione della carriera) e nei diversi contesti (valorizzazione della maternità e della paternità, cura, prevenzione delle molestie, ecc.), **nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere**. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'Ente ad adottare *policy* idonee a **ridurre, nel tempo, il divario di genere, a coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità, promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza familiare**, ecc., con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici. **Occorre dire che la Camera di Treviso - Belluno ha già da anni sperimentato i vantaggi del lavoro a distanza con un alto grado di soddisfazione dei lavoratori e soprattutto delle imprese che usufruiscono dei suoi servizi. Ogni giorno circa il 30% dei lavoratori usufruisce del lavoro agile e la gran parte dei servizi al pubblico è resa anche con la modalità da remoto.**

LA PORTATA DELLA CERTIFICAZIONE E L'IMPATTO ORGANIZZATIVO

La progettualità relativa al **conseguimento della Certificazione per la parità di genere** ha rappresentato un **elemento che ha connotato nel 2024 la Performance di Ente**, impattando trasversalmente sull'intera organizzazione. Allo stesso modo tale progettualità impatterà (seppure in misura minore) nei prossimi due anni, in quanto l'Ente dovrà garantire il mantenimento della certificazione.

Va detto che l'obiettivo, che ha comportato un **notevole sforzo organizzativo**, è stato pienamente raggiunto, in quanto la visita dell'Organismo di certificazione, effettuata a fine novembre, ha dato esito positivo, con estrema soddisfazione per l'intero Ente. Hanno contribuito al risultato atteso diverse risorse afferenti ai vari settori dell'Ente e facenti parte del **Comitato Guida** che, sotto la direzione della Responsabile del Sistema di gestione per la parità di genere, hanno portato a termine le attività programmate fin dall'inizio dell'anno secondo uno schema ben definito, mettendole a sistema, come risulta dalla **Relazione sulle attività svolte**.

Va precisato che gli adempimenti richiesti sono stati innumerevoli, dall'approntamento di regolamenti e procedure alla messa a disposizione del canale per le segnalazioni delle molestie e di strumenti di comunicazione per la diffusione di un linguaggio gentile e neutrale, dalla mappatura del rischio all'individuazione delle misure di prevenzione. È stato, infatti, fondamentale, alla luce di quanto suddetto, impegnarsi per costruire l'intero impianto utile a dimostrare che **l'Ente rappresenta un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere**, al fine di ottenere la relativa attestazione dall'Organismo di certificazione incaricato allo scopo.

LE FUNZIONI E LA COMPOSIZIONE DEL COMITATO GUIDA

Per quanto riguarda il **Comitato Guida**, esso è stato costituito per definire, in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la parità di genere, redigere il Piano Strategico per la parità di genere, governare e monitorare la *diversity* e la *gender parity* nel contesto dell'Ente, supportare l'applicazione di tutti i KPI e la realizzazione degli obiettivi descritti nel Piano strategico, partecipare alla revisione periodica del sistema da parte della Direzione Generale, nonché gestire e monitorare

la recezione di segnalazioni anonime relative a episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della privacy.

Tutte le funzioni assegnate sono state pienamente portate a termine per quanto riguarda l'anno in corso.

Il Comitato Guida risulta così composto:

Romano Tiozzo, Segretario Generale, quale Presidente;

Silvana Manica, funzionario responsabile del Settore Segreteria di Direzione e Responsabile anche del Sistema di gestione per la parità di genere in riferimento alla prassi UNI/PdR 125:2022;

Maria Vettorel, funzionario delegato con esperienza organizzativa e di genere;

Giannetto Vania;

Taffarello Gloria;

Pavanel Michela;

Fin Gloria;

Bellio Margherita;

Chiara De Donno.

Gli interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche fuori dal contesto organizzativo camerale

In aggiunta agli obiettivi sopra indicati, **il perseguimento della certificazione ha dato vigore ai diversi interventi**, già in atto da qualche anno, finalizzati a promuovere **le pari opportunità anche fuori dal contesto organizzativo camerale** e inseriti nell'Area 6 del [Piano strategico 2024-2026](#). Si pensi in particolare:

- alle iniziative realizzate dal Comitato per l'imprenditoria femminile (tramite eventi/convegni/momenti formativi, concessione di partenariati, partecipazione a iniziative esterne, ecc.);
- alle iniziative premiali rivolte alle imprenditrici mettendo a disposizione risorse economiche (vedi "Premio per l'imprenditoria femminile 2024" con dotazione finanziaria di 18.000 euro);
- alle misure agevolative inserite nei bandi camerali a favore delle imprese in possesso della certificazione: della parità di genere (vedi Bando di Concorso per la concessione di contributi alle MPMI a sostegno della doppia transizione digitale ed ecologica - Anno 2024);
- alle attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, nell'ambito della Programmazione comunitaria (in particolare la partecipazione al Progetto "EQUALIT-Á: potenziamento delle comunità per la parità di genere e per una migliore qualità di governance in Italia e Austria" e la creazione del relativo partenariato);
- alla messa a disposizione di informazioni statistiche periodiche, l'elaborazione di schede territoriali e la produzione di *dashboard* differenziate per genere;

- alla divulgazione delle iniziative formative organizzate dalla Regione del Veneto, dirette a promuovere l'equità e la parità di genere nei contesti di lavoro.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

La Prassi di riferimento costituisce un documento che prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

La suddetta Prassi individua le seguenti sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;

I principi che la Camera persegue nella Politica per la parità di genere ([Documento consultabile sul sito camerale](#))

Essi riguardano i seguenti temi:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

In particolare, attraverso la Politica per la parità di genere adottata, la Camera ha descritto i propri impegni (affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea) al fine del perseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire le condizioni di benessere lavorativo, contrastare gli stereotipi, prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing, con conseguente protezione e sostegno alle vittime;

- attuare le politiche di pari opportunità in tutte le occasioni, comprese quelle relative alla formazione e alla crescita professionale, assicurando le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale;
- adottare forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
- contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale.

Gli impegni in tema di **“Selezione ed assunzione”** riguardano, ad esempio: l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti per valutare il possesso dei requisiti richiesti; il divieto di discriminazione e il riconoscimento della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini; la flessibilità nella gestione delle risorse umane e l'ottimale distribuzione delle stesse; la previsione di prove asincrone, qualora necessarie, in occasione delle assunzioni ed in ogni caso la disponibilità di spazi appositi per consentire l'allattamento; l'espletamento delle procedure concorsuali a cura di commissioni esaminatrici adeguatamente composte, ecc.

Gli impegni sul tema della **“Gestione della carriera”** riguardano: le pari opportunità nello sviluppo delle competenze e nella valorizzazione delle professionalità; l'equiparazione delle assenze per maternità, per allattamento e per paternità al servizio effettivamente prestato; l'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa anche al personale assente per congedo di maternità e paternità, permessi legge 104/92, ecc.

In tema di **“Equità salariale”** l'impegno è dato dall'osservanza delle norme di legge e dall'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in vigore, che non prevedono nessuna differenza nel trattamento retributivo spettante ai dipendenti/alle dipendenti.

Per il tema **“Genitorialità, cura”** l'impegno viene assicurato consentendo l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità flessibile (smart working, part-time, flessibilità oraria) in via prioritaria di fronte a particolari condizioni familiari. L'impegno è inoltre relativo ad applicare l'istituto delle Ferie solidali e della Banca delle ore ed ad estendere per quanto possibile l'organizzazione di servizi al pubblico sulle 4 giornate lavorative settimanali come già previsto sperimentalmente nel contratto delle funzioni centrali

Per ciò che riguarda il tema delle **“Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”**, l'impegno è diretto ad individuare il rischio di ogni forma di abuso e a preparare un Piano per la prevenzione e gestione del rischio; a fornire una formazione specifica sulla "tolleranza zero"; a realizzare indagini periodiche per rintracciare esperienze di molestie o comportamenti inappropriati; a valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia; ad assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato; a perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori accertati, a promuovere il benessere organizzativo; a fornire supporto alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza, ecc.

Il Piano Strategico per la parità di genere 2024-2026 ([Documento consultabile sul sito camerale](#))

Il **Piano Strategico 2024-2026** mira a sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e la diffusione di valori coerenti con una cultura inclusiva. Nel Piano, tra l'altro, sono stati inseriti: i principi e valori etici, nonché il perimetro e le norme di riferimento, l'analisi del contesto esterno e interno, le Parti interessate rilevanti e le loro principali esigenze/aspettative, le Politiche di parità di genere e il **Piano d'azione 2024-2026**. Relativamente a quest'ultimo, sono stati indicati **obiettivi e azioni relativi alle sei aree tematiche oggetto del Piano per la parità di genere**. Il Piano Strategico costituisce il frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo, e si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Per informazioni

Ufficio qualità

Sede di Treviso

Piazza Borsa, 3/B - 31100 Treviso

Tel. 0422 595249

e-mail: qualita@tb.camcom.it