

**Piano triennale di azioni positive
per le Pari Opportunità
2018-2020**

Documento approvato con Delibera di Giunta n. 23 del 10/04/2018

PREMESSA

Il Piano delle azioni positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità.

L'origine delle "*affirmative actions*" o azioni positive si ritrova nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza e, poi, con quelle legate alla confessione religiosa, all'etnia e soprattutto al sesso per ciò che attiene ai rapporti di lavoro. La Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE attribuiscono a queste azioni la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Nel nostro ordinamento, la genesi delle azioni positive si è avuta con la Legge 125 del 1991. Successivamente, il D.Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. E con il D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" c'è stato il coordinamento in un testo unico di tutta la normativa di riferimento.

In questo contesto normativo, le azioni positive si qualificano come misure temporanee e speciali. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'ente, con l'adozione e la stesura del Piano previsionale delle azioni che intende porre in essere per il triennio 2018-2020 continua il suo impegno a garanzia delle pari opportunità in un'ottica di miglioramento continuo anche in termini di benessere organizzativo. Le azioni previste riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi, in primis quelli familiari.

Il contesto interno della Camera di Commercio del Molise

Punto di partenza imprescindibile per avviare l'attività di pianificazione delle azioni positive per il triennio 2018-2020 è l'analisi quali-quantitativa del personale in servizio.

A tal fine di seguito sono illustrati i principali dati, alcuni dei quali declinati in ottica di genere.

1.1 - Le risorse umane

La dotazione organica, come determinata dalla Giunta Camerale con propria deliberazione n. 54 del 27 giugno 2016, prevede n. 53 unità, di cui n. 51 di livello non dirigenziale e n. 2 di livello dirigenziale, oltre il Segretario Generale.

Alla data del 1° gennaio 2018 non risultano posti vacanti per cui la copertura è di n. 51 unità lavorative di livello non dirigenziale, di cui n.1 in posizione di comando presso altre amministrazioni non appartenenti al sistema camerale, e n.2 dirigenti, di cui n. 1 con incarico di Segretario Generale facente funzioni e n.1 in distacco presso altre amministrazioni non appartenenti al sistema camerale.

La distribuzione nelle diverse categorie giuridiche, rispetto alla dotazione organica ed alla copertura è la seguente:

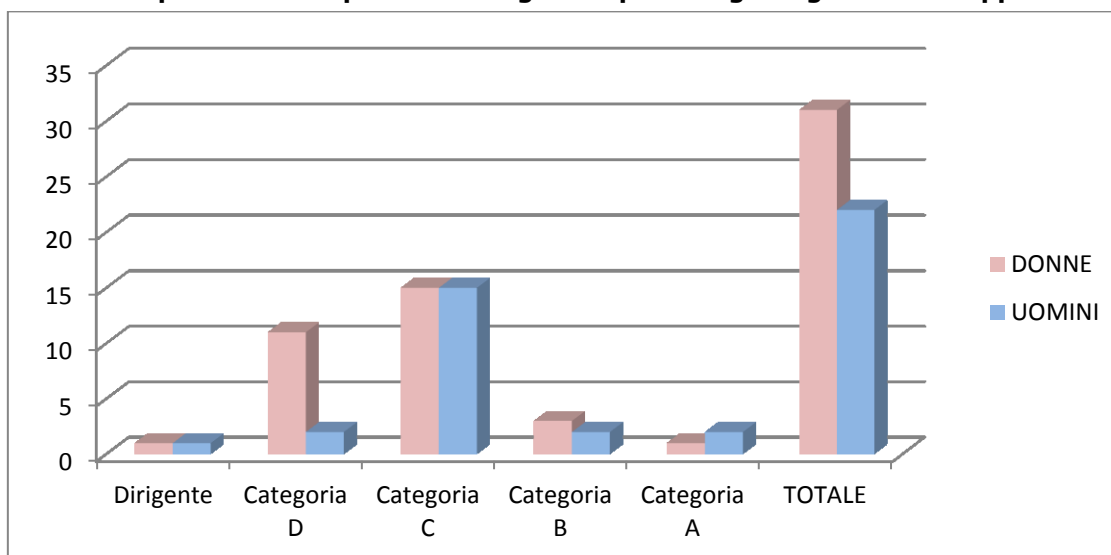
<i>Unità</i>	Dotazione organica adottata con delibera di G.C. n. 54/2016	Copertura al 1° gennaio 2018	Posti vacanti al 1° gennaio 2018
Dirigenti	2	2	0
Categoria "D"	13	13	0
Categoria "C"	30	30	0
Categoria "B"	5	5	0
Categoria "A"	3	3	0
TOTALE (escluso il Segretario Generale)	53	53	0

L'articolazione del personale in servizio nelle diverse categorie professionali in base al genere è la seguente:

CATEGORIA *	PERSONALE IN SERVIZIO			
	DONNE	%	UOMINI	%
Dirigente	1	50,00%	1*	50,00%
Categoria D	11	84,62%	2	15,38%
Categoria C	15	50,00%	15	50,00%
Categoria B	3	60,00%	2	40,00%
Categoria A	1	33,33%	2	66,67%
TOTALE	31	58,49%	22	41,51%

- Con incarico di Segretario Generale f.f.

Graf. n.1 Composizione del personale di genere per categoria giuridica di appartenenza



Fonte: Dati nostra elaborazione

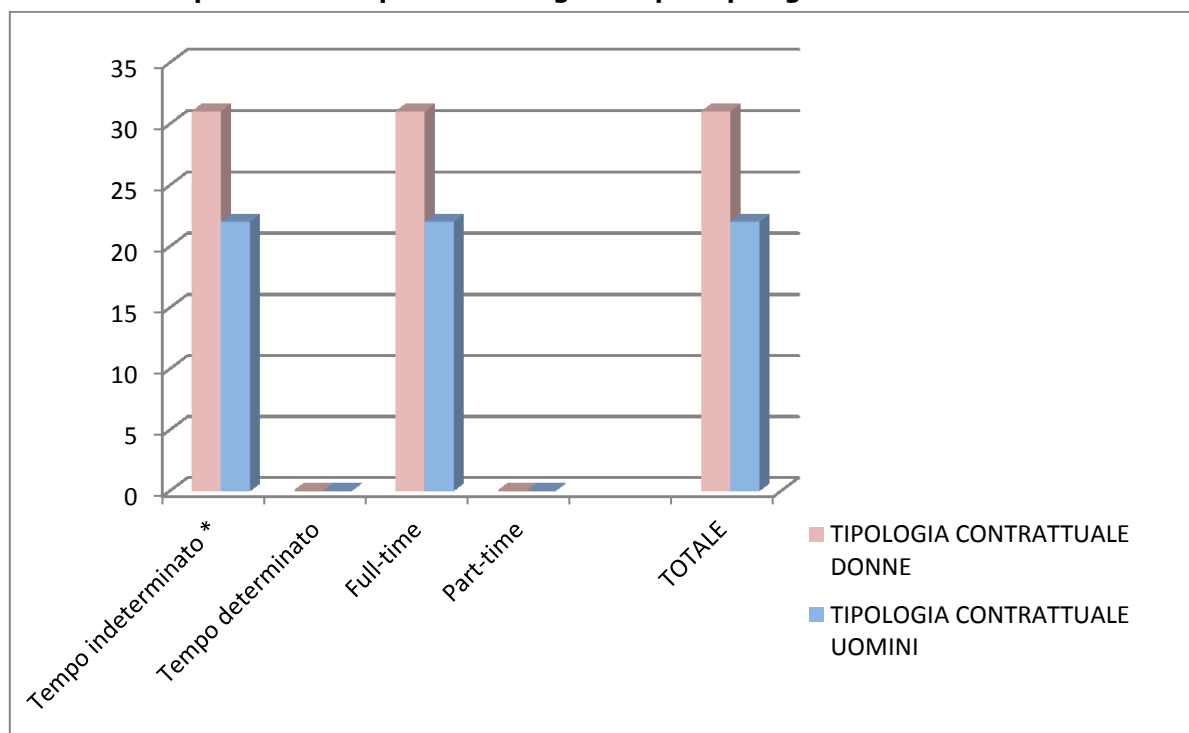
Di seguito si evidenzia la composizione del personale in servizio distinto in base alla tipologia contrattuale (Graf.2), se a tempo pieno indeterminato o determinato, full-time e/o part-time, telelavoro:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	PERSONALE IN SERVIZIO			
	DONNE	%	UOMINI	%
Tempo indeterminato *	31**	58,49%	22	41,51%
Tempo determinato	0	0,00%	0	0,00%
Full-time	31	58,49%	22	41,51%
Part-time	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	31	58,49%	22	41,51%

* incluso il dirigente con incarico di Segretario Generale

** di cui una in telelavoro

Graf. n.2 Composizione del personale di genere per tipologia contrattuale

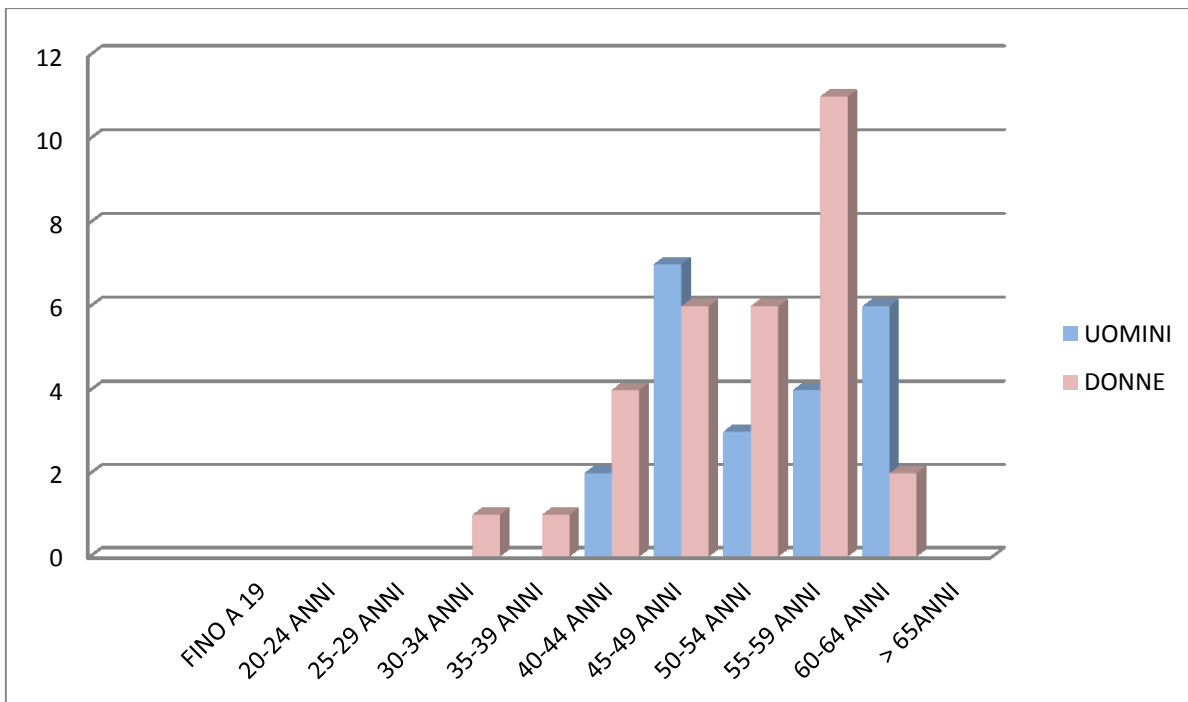


Fonte: Dati nostra elaborazione

La ripartizione di genere rispetto all'età (Graf. 3) mostra che la maggiore densità di donne si riscontra nella fascia anagrafica 55-59 anni, mentre quella degli uomini in quella 45-49.

ETA' ANAGRAFICA	PERSONALE IN SERVIZIO			
	DONNE	%	UOMINI	%
30-34 ANNI	1	3,23%	0	0,00%
35-39 ANNI	1	3,23%	0	0,00%
40-44 ANNI	4	12,90%	2	9,09%
45-49 ANNI	6	19,35%	7	31,82%
50-54 ANNI	6	19,35%	3	13,64%
55-59 ANNI	11	35,48%	4	18,18%
60-64 ANNI	2	6,46%	6	27,27%
TOTALE	31	100,00%	22	100,00%

Graf. n.3 Composizione del personale di genere in base all'età

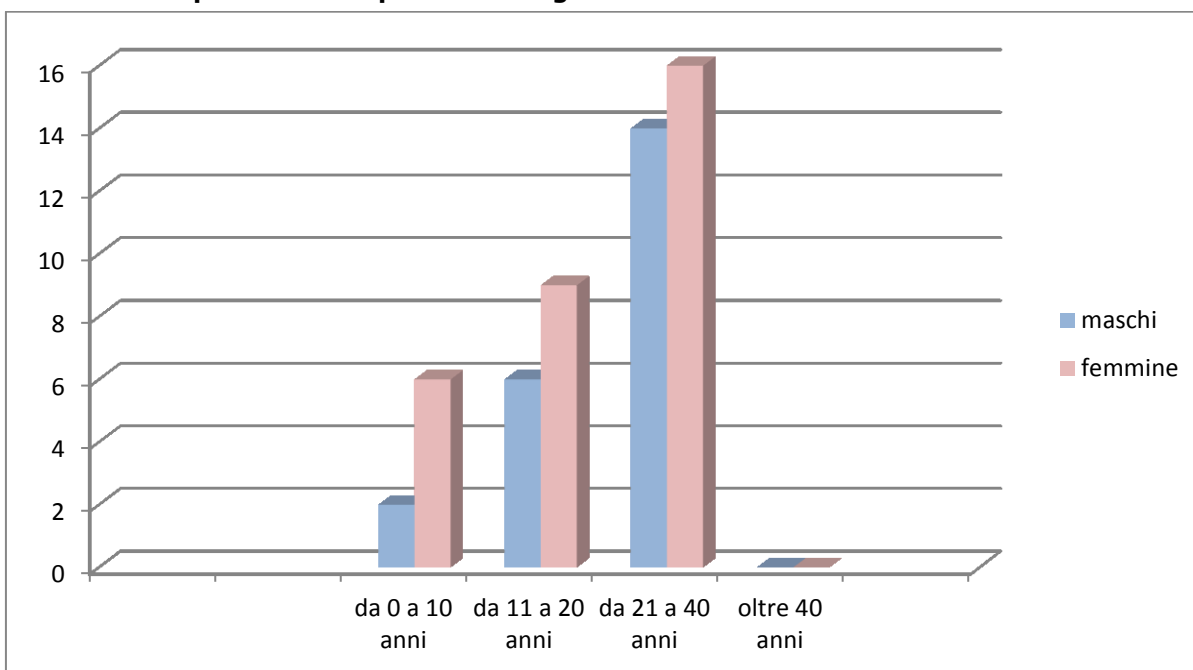


Fonte: Dati nostra elaborazione

Il grafico n.4 rappresenta, invece, i dati relativi all'anzianità di servizio per i periodi resi presso le preesistenti CCIAA di Campobasso e di Isernia e la Camera di Commercio del Molise.

ANZIANITA' DI SERVIZIO SVOLTO PRESSO CCIAA	PERSONALE IN SERVIZIO			
	DONNE	%	UOMINI	%
Da 0 a 10 anni	6	19,36%	2	9,09%
Da 11 a 20 anni	9	29,03%	6	27,27%
Da 21 a 40 anni	16	51,61%	14	63,64%
Oltre 40	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	31	100,00%	22	100,00%

Graf. n.4 Composizione del personale di genere in base all'anzianità di servizio

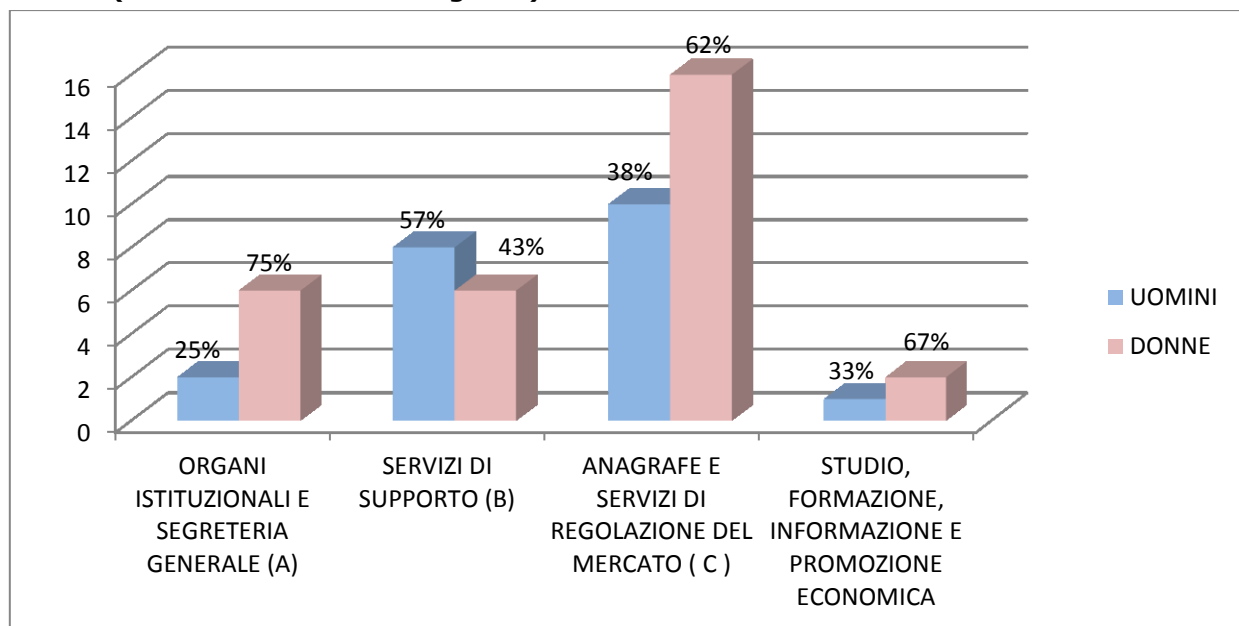


Fonte: Dati nostra elaborazione

In base alla struttura organizzativa adottata dall'Ente, per quanto riguarda la distribuzione del personale per funzioni, fatta eccezione per la Funzione "Servizi di supporto", dove c'è la prevalenza del genere maschile (57%), nelle altre funzioni ("Organi istituzionali e Segreteria Generale", "Anagrafe e servizi di regolazione del mercato", "Studio, formazione, informazione e promozione economica) la composizione si sposta a favore del genere femminile rispettivamente con il 75%, il 62% ed il 67%.

FUNZIONI	PERSONALE IN SERVIZIO			
	DONNE	%	UOMINI	%
Organi istituzionali e Segreteria generale	6	20,00%	2	9,53%
Servizi di supporto	6	20,00%	8	38,09%
Anagrafe e Servizi di regolazione del mercato	16	53,33%	10	47,62%
Studio, formazione, informazione e promozione economica	2	6,67%	1	4,76%
TOTALE	30	100,00%	21	

Graf. n.5 Composizione del personale di genere nella distribuzione tra le varie Funzioni camerali (con esclusione della dirigenza)



Fonte: Dati nostra elaborazione

1.2 - Scheda di analisi quali - quantitativa delle risorse umane

La scheda che segue sintetizza, attraverso specifici indicatori, i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane.

Essa si compone di tre parti:

1) Analisi dei caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore al 31/12/2017
Età media del personale (anni)	51,35
Età media dei dirigenti (anni) **	57,50
Tasso di crescita unità di personale nel quinquennio 31.12.2010/31.12.2015	0,00%
% di dipendenti (non dirigenti) in possesso di laurea	50,00 %
% di dirigenti in possesso di laurea	100,00 %

2) Analisi del Benessere organizzativo

Indicatori	Valore al 31/12/2017
Tasso di assenze	22,94%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento	0,00%
Tasso di infortuni	0,00%
Stipendio medio percepito dai dipendenti (escluso i dirigenti)	€ 1.995,00 (escluso i dirigenti)
% di personale assunto a tempo indeterminato	100,00%

3) Analisi di genere

Indicatori	Valore al 31/12/2017
% di dirigenti donne rispetto al totale del personale dirigente	50,00%
% di donne rispetto al totale del personale	58,49%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	D € 6.259,93 ND € 2.040,00
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	D 55 ND 50
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	54,84%

2 - Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio del Molise

2.1 - Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica in tema di pari opportunità e di mobbing si inseriscono:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;
- l'art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"), che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul

fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”;

- la direttiva del 4 marzo 2011, emanata dalla 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*”, che detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia esplicitando, al punto “3.2 Compiti”, che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di 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 Camera di Commercio del Molise, con determinazione dirigenziale n.49 del 1° giugno 2017, ha provveduto alla nomina dei componenti del CUG.

Il Comitato è costituito da 8 membri effettivi e da 8 membri supplenti, di cui 8 uomini e 8 donne, perfettamente in linea con il principio paritetico. Il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina del suo funzionamento e di una apposita sezione all’interno del sito istituzionale.

La principale finalità del CUG è quella di perseguire l’uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta legata al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e ad ogni forma di mobbing. Ciò si traduce nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l’efficienza e l’efficacia delle attività svolte in funzione degli obiettivi strategici dell’Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell’esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Pertanto, stretta è la loro collaborazione nell’individuazione delle azioni positive, nella loro realizzazione e nel loro costante monitoraggio.

Altrettanto utile e necessario è il confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E’ quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

2.2 - Telelavoro

La Camera di Commercio del Molise sta portando avanti un progetto di sperimentazione del “TELELAVORO” iniziato con la preesistente Camera di Commercio I.A.A. di Campobasso nell’anno 2010 che lo ha introdotto come

forma di lavoro flessibile. Con Deliberazione di Giunta n. 6 del 27/01/2017, è stato approvato il Piano triennale telelavoro 2017-2019 dell'Ente che, in particolare, sta interessando una unità di personale assegnata al registro delle imprese in quanto incaricata di specifiche attività telelavorabili (trasmissione telematica delle pratiche).

Con il "telelavoro" si lavora presso il proprio domicilio con una postazione a ciò predisposta che consente il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con l'ufficio di appartenenza.

I vantaggi sono:

- ✓ risparmio di tempo e di denaro per gli spostamenti;
- ✓ contemperamento delle esigenze familiari e personali;
- ✓ migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare;
- ✓ possibilità di adeguare gli orari di lavoro alle esigenze familiari.

2.3 - Benessere organizzativo

L'ultima indagine sul benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico svolto dalla Camera di Commercio del Molise risale all'anno 2016. Tale indagine è stata realizzata utilizzando il modello diffuso dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche - ANAC con la delibera *"Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore"*.

Nel questionario somministrato, a tutela della privacy, è stata eliminata la scheda anagrafica della rilevazione dei dati inerenti il tipo di contratto, la fascia di età, l'anzianità di servizio e la qualifica di appartenenza, lasciando la sola rilevazione del dato di genere. Sono stati distribuiti, complessivamente, n.49 questionari di cui restituiti compilati n.35 (71,43%).

Si precisa che il D.Lgs. 105/2016 e, da ultimo, il D.Lgs 74/2017 recante *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124"* ha abrogato l'art.14, comma 5 del Decreto n.150/2009 per cui è venuto meno l'obbligo di svolgere l'indagine di che trattasi. Inoltre, i livelli di benessere organizzativo sono dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 97/2016 ("FOIA").

2.4 - Cassa Mutua

L'Ente camerale ha mantenuto, in quanto preesistente presso le Cessate Camere di Campobasso ed Isernia, la cassa mutua dei dipendenti, associazione di tipo solidaristico, che opera con autonomia funzionale e gestisce risorse finanziarie per consentire al personale dipendente interessato di fruire di prestazioni sanitarie assistenziali, attraverso il concorso alla copertura di parte dei relativi oneri. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati per la fornitura agli iscritti di beni e servizi a prezzi agevolati.

L'adesione è volontaria.

Gli scopi che la Cassa Mutua persegue sono essenzialmente

- a) la corresponsione al personale bisognoso di urgente aiuto finanziario di somme a titolo di anticipazione rientranti nelle disponibilità di cassa;
- b) l'erogazione di sussidi in caso di determinati eventi che potranno verificarsi nei confronti del personale e dei componenti le famiglie;
- c) l'adozione di ogni altra utile iniziativa a favore degli assistiti.

2.5 - Borse di studio

La Camera di Commercio del Molise assegna agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, borse di studio al fine di riconoscere e favorire l'impegno ed il merito fin dall'età scolare.

L'assegnazione è effettuata ai sensi del vigente regolamento adottato con determinazione dirigenziale n.119 del 5 dicembre 2016.

Le borse di studio sono assegnate ai figli meritevoli dei dipendenti camerale in servizio, che frequentano scuole statali o autorizzate a rilasciare titoli di studio riconosciuti dallo Stato per la scuola secondaria di primo grado (compresa la licenza), per la scuola secondaria di secondo grado (compresa la maturità) e per quelli d'istruzione professionale ed artistica, nonché corsi universitari presso Università degli Studi Statali o autorizzate a rilasciare titoli riconosciuti dallo Stato.

2.6 - Stress correlato del lavoro

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'Ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress correlato del lavoro, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

2.7 - Comitato Imprenditoria Femminile (C.I.F.)

Il C.I.F. - Comitato Imprenditoria Femminile - insediato presso la Camera di Commercio del Molise, nasce in seguito al recepimento da parte dell'Ente camerale del [Protocollo d'Intesa tra il Ministero delle Attività produttive e](#)

[l'Unione Italiana delle Camere di Commercio](#) che prevede la nascita di una rete di Comitati Camerali a supporto dell'imprenditorialità femminile nelle singole circoscrizioni territoriali. I Comitati hanno il compito generale di sollecitare la partecipazione delle donne allo sviluppo economico locale tramite l'accesso al credito, l'inserimento nei diversi settori economici, la formazione imprenditoriale e professionale nonché la qualificazione delle donne imprenditrici.

Con Deliberazione n. 66 del 18/09/2017 della Giunta Camerale è stato istituito, per il triennio 2017-2020, il Comitato per l'Imprenditoria Femminile (C.I.F.) della Camera di Commercio del Molise composto da n. 16 componenti. Il Comitato si è successivamente insediato in data 27.11.2017. A tale organismo è affidato l'importante ruolo propulsivo di diffusione, sostegno e promozione del fare impresa da parte dell'universo femminile attraverso la presentazione di apposite proposte agli Organi della Camera di Commercio del Molise che siano in linea con gli interventi strategici del sistema camerale molisano in materia di digitalizzazione delle imprese (Progetto Punto Impresa Digitale), rafforzamento del dialogo tra scuola e mondo del lavoro (Progetto Servizi di Orientamento al lavoro e alle Professioni), turismo e cultura (Progetto MIRABILIA – European Network of UNESCO sites).

2.8 - Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro l'Ente ha applicato, laddove richiesto, tutte le tutele previste dalla disciplina contrattuale e normativa vigente contemperando le esigenze personali con quelle organizzative e funzionali.

L'orario di lavoro, articolato su 5 cinque giorni settimanali con due rientri obbligatori e con fasce di flessibilità in entrata ed in uscita, laddove richiesto, è stato reso maggiormente più flessibile.

E' stato previsto nel CCDI vigente l'istituto della "banca delle ore" quale meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro, che permette di accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate in un conto individuale al quale attingere secondo le proprie esigenze, in alternativa alla monetizzazione.

2.9 – Congedi parentali

Il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001) è stato modificato dal D.Lgs 80/2015 ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183") che ha esteso l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli 8 anni di vita del bambino ai 12 anni. L'art. 7 del D.L. 80/2015 ha introdotto poi

la possibilità di utilizzare il congedo parentale, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria.

Alla luce di queste novità, il personale, senza alcuna distinzione di genere, che ha avuto esigenza di assentarsi per esigenze dei propri figli hanno fruito di tali permessi sia su base giornaliera che su base oraria.

3 - Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2018 – 2020

Il Piano elaborato dalla Camera di Commercio del Molise, partendo dalle attività già poste in essere, ha come obiettivo prioritario quello di intervenire, sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di adottare azioni correttive per tali eventuali disparità al fine di eliminarle.

Gli interventi sono elaborati e programmati sulla base dei seguenti obiettivi generali:

- promozione della cultura di genere, della parità e delle pari opportunità;
- rispetto della dignità della donna sui luoghi di lavoro;
- contemperamento delle esigenze personali e/o familiari con quelle lavorative;
- collaborazione con istituzioni, enti ed organismi vari preposti alla realizzazione di iniziative volte a promuovere la parità e la pari opportunità.

Le aree di intervento sono:

- benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;
- conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- formazione/aggiornamento di genere;
- rapporti con gli altri enti/istituzioni/organismi.

3.1 - Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Continuare a promuovere indagini di benessere organizzativo.

Obiettivi

- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.
- Evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.
- Creare il "benessere organizzativo" coinvolgendo tutti/e i/le dipendenti in modo da rafforzare il loro senso di appartenenza all'Ente.
- Lavorare per un obiettivo comune e condiviso.

Azioni

1. Attività di collaborazione con il C.U.G., cui ogni lavoratore può segnalare qualsiasi atto, fatto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori. L'Ente si impegna a collaborare con il C.U.G. nel raggiungimento di tale obiettivo comune.

3.2 - Conciliazione tra vita professionale e vita familiare

Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

Obiettivi

- Favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro.
- Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Azioni

1. Attivazione di ulteriori forme di flessibilità oraria o di personalizzazione dell'orario di lavoro per periodi temporanei dovuti a situazioni di particolare urgenza e/o esigenze personali/familiari.
2. Continuazione del progetto "Telelavoro".

3.3 - Formazione/aggiornamento di genere

Promuovere attività formative-informative in tema di pari opportunità, di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo nei dipendenti.

Obiettivi

- Promuovere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità con interventi formativi specifici, tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi.

Azioni

1. Previsione nel Piano di formazione di iniziative inerenti le pari opportunità e la gestione delle risorse umane in un'ottica della differenza di genere.
2. Articolazione in orari, sedi e modalità utili a rendere accessibile qualsiasi iniziativa anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o telelavoro in modo da garantire l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
3. Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc..), costantemente aggiornato con flussi informativi con l'Ente durante l'assenza e nel momento del rientro mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale stesso.

3.4 - Rapporti con altri enti/istituzioni/organismi

Sostegno della parità e delle pari opportunità sul territorio in sinergia con gli altri enti/istituzioni/organismi

Obiettivi

- Approfondire in comune le tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di condividere problematiche simili nell'ambito territoriale di appartenenza.
- Promuovere azioni ed interventi in collaborazione con altri enti/ istituzioni/organismi consolidando anche le attività già poste in essere dal Comitato per l'Imprenditoria femminile e le iniziative a sostegno dello start up delle imprese femminili.

Azioni

1. Indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale, anche con studi di settore, per individuare le opportunità di accesso e di promozione delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria.
2. Iniziative per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche tramite specifiche attività di informazione, formazione imprenditoriale e professionale e servizi di assistenza manageriale mirata.
3. Iniziative volte a facilitare l'accesso al credito delle imprenditrici locali.
4. Divulgazione sul territorio delle iniziative e delle attività di ricerca e studio sullo sviluppo locale promosse dalle camere di commercio.

4 - Conclusioni

Il presente Piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento dello stesso.

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione del presente piano. Gli stessi soggetti si riservano di proporre all'amministrazione eventuali aggiornamenti nel corso del triennio.

Il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 04/03/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della

Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio.