



**Camera di Commercio
Teramo**



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Documento approvato con delibera di Giunta n. 15 del 29 gennaio 2019

| INDICE | | |
|--|---|----|
| Premessa e contesto normativo di riferimento | | 3 |
| | Il Comitato Unico di Garanzia | 4 |
| Il contesto interno della Camera di Commercio di Teramo | | 5 |
| Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio di Teramo | | 8 |
| | Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – | 8 |
| | Orario di lavoro | 9 |
| | Servizi e benefici diretti ai dipendenti | 9 |
| | Interventi diretti agli stakeholders | 9 |
| Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2017 -2019 | | 10 |
| Ambiti di intervento :obiettivi ed azioni positive | | 10 |
| | Risorse umane | 11 |
| | Imprese | 12 |
| | Partner di rete - enti e istituzioni locali | 12 |
| Conclusioni | | 13 |

1. P REMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Teramo (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

La finalità di tale piano è il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi di lavoro quali quelli familiari.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro). 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" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D. Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione l'obbligo dell'adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

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" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art.48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano 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" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come **misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro**.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D. Lgs. 150/2009, in tema 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 inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Infine l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7 comma 1 ha ampliato lo spettro delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, 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*. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla

specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”

Lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad *accrescere il benessere di tutti i lavoratori*. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIAC.U.G.

L’art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l’art. 57 del D.Lgs. 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 Camera di Commercio di Teramo ha costituito il Comitato con delibera di Giunta n. 181 del 12.11.2013, che è presieduto dal Dott. Giampiero Sardi Segretario Generale della Camera di Commercio di Teramo.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l’Innovazione - denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)” esplicita, 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**.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall’altro, a garantire l’assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l’efficienza e l’efficacia 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**. Stretta è quindi la collaborazione tra l’Amministrazione ed il CUG nell’ambito della individuazione, **realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile 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).

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2019/2021 si pone non solo come mero adempimento di un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l’applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell’Ente.

IL CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO

L’elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2018/2020 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l’ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31.12.2018 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Teramo è pari a 39

unità, di cui 22 donne, pari al 56,00%, e 17 uomini, pari al 44,00%.

PERSONALE DI RUOLO ANNO 2017

| | UOMINI | DONNE |
|-----------|--------------|--------------|
| FULL TIME | 17 (100,00%) | 19 (86,36%) |
| PART TIME | 0 | 3 (13,64%) |
| TOTALE | 17 (100,00%) | 22 (100,00%) |

Di seguito vengono classificati i rapporti di lavoro part-time tenendo conto della categoria di appartenenza, della tipologia e delle relative ore settimanali

PERSONALE PART TIME

| N. UNITA' | SESSO | CATEGORIA | TIPOLOGIA | ORE SETTIMANAL | % |
|-----------|-------|-----------|-------------|----------------|--------|
| 1 | F | B | ORIZZONTALE | 22,50 | 62,50% |
| 1 | F | C | ORIZZONTALE | 26,00 | 72,22% |
| 1 | F | A | ORIZZONTALE | 34,00 | 94,44% |

Personale in telelavoro

Sino ad oggi non risultano essere presenti dipendenti che usufruiscono del telelavoro.

Genere per categoria

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

GENERE PER CATEGORIA

| | CATEGORIAA | CATEGORIA B | CATEGORIA C | CATEGORIA D | DIRIGENTI |
|--------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| UOMINI | 1 (33,33%) | 5 (46,15%) | 6 (35,30%) | 3 (75,00%) | 2 (66,67%) |
| DONNE | 2 (66,67%) | 7 (53,85%) | 11 (64,70%) | 1 (15,00%) | 1 (33,33%) |
| TOTALE | 3 (100%) | 12 (100%) | 17 (100%) | 4 (100%) | 3 (100%) |

GENERE PER AREA DIRIGENZIALE

| | AREA SEGRETARIO GENERALE | AREA PROMOZIONE | AREA ECONOMICO - FINANZIRIA |
|--------|--------------------------------|--------------------|-----------------------------------|
| UOMINI | 6 | 4 | 7 |
| DONNE | 9 | 7 | 6 |
| TOTALE | 15 | 11 | 13 |

ANZIANITA' DI SERVIZIO

| | FINO A 10ANNI | DA 11 A 20ANNI | DA 21 A 30 ANNI | DA 30 ANNI IN POI |
|--------|---------------|----------------|-----------------|-------------------|
| UOMINI | 1 (50%) | 6 (33,33%) | 7 (50%) | 3 (60%) |
| DONNE | 1 (50%) | 12 (66,66%) | 7 (50%) | 2 (40%) |
| TOTALE | 2 (100%) | 18 (100%) | 14 (100%) | 5 (100%) |

Congedi parentali –figli dipendenti età non superiore a 12anni

In coerenza con il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001), tale classificazione tiene conto esclusivamente dei figli sino all'età di 12 anni in quanto i genitori possono usufruire di congedi parentali retribuiti sino al compimento del sesto anno di età, elevabile ad otto in presenza di determinate condizioni reddituali, e di congedi parentali non retribuiti sino al compimento del 12° anno di età. Si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che ha usufruito, nel corso dell'annualità 2018 del congedo parentale.

CONGEDI PARENTALI

| | AVENTI DIRITTO | BENEFICIARI AL 100% | BENEFICIARI AL 30% | BENEFICIARI SENZA RETRIBUZIONE |
|--------|----------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|
| UOMINI | 6 | 1 | | |
| DONNE | 6 | 1 | | |
| TOTALE | 12 | 2 | | |

Malattia figli

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che ha usufruito, nel corso dell'annualità 2018, di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita sino ad un massimo di 30 gg/anno)
- di giorni di malattia per bambini > di 3 anni e < di anni 12 (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 gg/anno).

MALATTIA BAMBINO

| | AVENTI DIRITTO | MALATTIA RETRIBUITA | MALATTIA NON RETRIBUITA |
|--------|----------------|---------------------|-------------------------|
| UOMINI | 6 | | |
| DONNE | 6 | 59 | 6 |
| TOTALE | 12 | 59 | 6 |

Di seguito si elencano altre distinzioni numeriche tra i generi, in base all'età, alla residenza, al titolo culturale, alla formazione ed alla partecipazione sindacale.

ETA' MEDIA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

| | UOMINI | DONNE |
|--------------------|--------|-------|
| ETA' MEDIA | 54 | 52 |
| Di cui < = 40 anni | 2 | 2 |
| Di cui 41-50 anni | 2 | 7 |
| Di cui > 50 anni | 13 | 13 |

ETA' MEDIA DEL PERSONALE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| | UOMINI | DONNE |
|--------------------|--------|-------|
| ETA' MEDIA | 59 | - |
| Di cui < = 40 anni | - | - |
| Di cui 41-50 anni | - | - |
| Di cui > 50 anni | 2 | - |

ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIRIGENTE

| | UOMINI | DONNE |
|--------------------|--------|-------|
| ETA' MEDIA | 58 | 49 |
| Di cui < = 40 anni | 0 | 0 |
| Di cui 41-50 anni | 0 | 1 |
| Di cui > 50 anni | 2 | |

**RESIDENZA
DEL
PERSONALE**

| | COMUNE TERAMO | FUORI COMUNE |
|--------|---------------|--------------|
| UOMINI | 13 | 4 |
| DONNE | 21 | 1 |

PERSONALE IN POSSESSO DI LAUREA

| | UOMINI | DONNE |
|--------------------------------|--------|-------|
| DIRIGENTI | 2 | 1 |
| PERSONALE CON INCARICO DI P.O. | 1 | |
| NON DIRIGENTE | 5 | 9 |

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

| | UOMINI | DONNE |
|---------------------|--------|-------|
| TASSO DI ASSENZA | 4,58 | 5,25 |
| DI CUI PER MALATTIA | 3,97 | 3,00 |

GIORNI DI FORMAZIONE

| | UNITA' | GIORNI DI FORMAZIONE |
|--------|--------|----------------------|
| UOMINI | 17 | 26 |
| DONNE | 22 | 27 |

COMPOSIZIONE RSU7

| | |
|--------|---|
| UOMINI | 1 |
|--------|---|

| | |
|-------|---|
| DONNE | 2 |
|-------|---|

IMPRESE FEMMINILI ANNO 2018

| | |
|-------------------------|--------|
| AVVIATE | N. 504 |
| BENEFICIARIE CONTRIBUTI | N. 44 |

COMMISSIONE ESAME MEDIATORI

| | UNITA' |
|--------|--------|
| UOMINI | 1 |
| DONNE | 1 |

1. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DITERAMO

L'amministrazione camerale con atto di Giunta n.18 12.11.2013 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 3 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Teramo conta su una forte presenza femminile (56% del personale in ruolo). Questo può portare l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere per i prossimi anni.

La Camera di Commercio di Teramo è stata comunque attenta nel corso degli anni a queste tematiche, ponendo in essere le seguenti iniziative:

PARI OPPORTUNITA' E UGUAGLIANZA SUL LAVORO – BENESSERE ORGANIZZATIVO

La politica della gestione delle risorse umane dell'ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento. Al fine di rimuovere eventuali aspetti discriminatori, con delibera di Giunta n. 56 del 9/04/2013, l'ente ha aggiornato il proprio sistema di valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ente è impegnato a garantire il migliore reinserimento lavorativo, presso la propria unità lavorativa, del personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi di maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa tramite affiancamento del responsabile del servizio o da persona delegata anche tramite la frequenza di apposite iniziative formative.

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze dell'ente e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.

ORARIO DI LAVORO

L'ente, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- la fruizione del **part time**, attualmente utilizzato da n.3 dipendenti.
- l'istituto della **banca ore**, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore

aggiuntive svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;

- un'ampia **fascia di flessibilità di orario** in entrata ed in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI

- cassa mutua

L'ente ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi oneri..

- stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, 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.

INTERVENTI DIRETTI AGLI STAKEHOLDERS

- Comitato Imprenditorialità Femminile

Sin dal 2000 è stato costituito il comitato imprenditorialità femminile il cui obiettivo è promuovere, sostenere e valorizzare la cultura d'impresa al femminile. Il comitato è composto da imprenditrici di tutti i settori economici, dalle rappresentanti delle associazioni di categoria e sindacali, che, in linea con gli obiettivi della Camera di Commercio di Teramo, hanno elaborato sia il programma del loro mandato per e le relative attività annuali. Dal 2004 sono state realizzate sette iniziative" volte a favorire la nascita e lo sviluppo di nuove imprese da parte della componente femminile del territorio locale.

Di seguito si elencano gli interventi maggiormente significativi svolti dal Comitato.

- 1) Contributi, di concerto con la Camera di Commercio, a favore di imprese femminili con cadenza annuale;
- 2) Borse di studio per giovani laureate con master all'estero
- 3) Corsi di formazione per neo – imprenditrici
- 4) Partecipazione ad eventi locali con proprio stand al fine di far conoscere e sviluppare l'attività imprenditoriale.

Purtroppo, anche nel prossimo triennio, l'attività del Comitato continuerà ad essere influenzata dal processo di riorganizzazione che sta interessando il sistema camerale e soprattutto dalle drastiche riduzioni del diritto annuale imposte dal D.L. n.90/2014. Tali eventi hanno comportato una significativa diminuzione del budget destinato al finanziamento degli interventi promozionali e, conseguentemente, delle risorse assegnate per l'avvio e lo sviluppo delle imprese femminili.

Anche l'attività del Comitato dovrà pertanto, essere orientata ad assicurare essenzialmente servizi di assistenza e di supporto alla creazione ed allo sviluppo delle imprese di genere.

- Analisi quali-quantitativa di genere



L'Ente non ha ancora avviato il monitoraggio dell'organizzazione camerale anche in ottica di genere. Tale

iniziativa è programmata per i prossimi anni ed i relativi risultati saranno evidenziati nei principali documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente, quali in primis, il piano delle performance, la relazione della performance dell'ente ed il bilancio di sostenibilità.

4. **Obiettivi ed Azioni positive per il triennio 2019-2021-**

La Camera di Commercio di Teramo intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno che, dal 2015, influenza in modo sostanziale la programmazione dell'Ente. Alla forte crisi che ha determinato una continua "contrazione finanziaria" per la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review) si sono aggiunte le riduzioni del diritto annuale imposte dal D.L. n.90/2014 ed il processo di riorganizzazione del sistema camerale definitivamente sancito dal D.Lgs n.219 approvato nel 2016: tali eventi hanno determinato una sostanziale contrazione delle disponibilità finanziarie dell'Ente e l'avvio della fusione con la Camera di Commercio dell'Aquila. Per tali ragioni le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Per il triennio 2019-2021 la Camera di Commercio di Teramo prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento –obiettivi –azioni.

4.1 Ambiti di interventi obiettivi ed azioni

Coerentemente con gli altri documenti di programmazione dell'ente ed in particolare modo con la "Mappa degli stakeholder" rappresentata negli stessi, sono di seguito individuati i seguenti ambiti di intervento:

- a)risorse umane
- b)imprese
- c) partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

4.1.1. Risorse umane

Obiettivo 1

Promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo

Azioni positive:

1.1 studi ed indagini

| | |
|--|--|
| A) analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare) | |
| Responsabile: | CUG |
| Soggetti coinvolti: | Componenti del CUG |
| Tempistica | Con cadenza biennale, a partire dal 2019, al fine di fornire elementi utili alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive per il triennio successivo. |

| | |
|--------------------------|---|
| Indicatori: | Questionari rielaborati / Questionari distribuiti |
| Risultato atteso: | Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere |

| | |
|---|--|
| B) consolidamento del <i>monitoraggio dei dati in ottica di genere</i> relativi alla partecipazione a corsi di formazione, all'avvio di imprese. Tale dati, rielaborati, dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance) | |
| Responsabile: | Dott. Giampiero Sardi |
| Uffici coinvolti: | Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica |
| Tempistica | A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione |
| Indicatori: | Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance, relazione sulla performance. |
| Risultato atteso: | Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione |

1.2 Formazione ed aggiornamento

| | |
|---|--|
| A) promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro | |
| Responsabile: | Dott. Giampiero Sardi |
| Soggetti coinvolti: | Ufficio Personale |
| Tempistica | A decorrere dal 2019 |
| Indicatori: | N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione |
| Risultato atteso: | Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative |

1.3 Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro

| | |
|--|--|
| A) rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nelle iniziative di formazione delle stesse | |
| Responsabile: | Dott. Giampiero Sardi |
| Soggetti coinvolti: | Ufficio Personale |
| Tempistica | Ogni anno in occasione delle iniziative formative rivolte al personale |
| Indicatori: | - Presenza nelle commissioni di almeno un componente di genere femminile - Monitoraggio in ottica di genere della formazione frequentata dal personale camerale |

| | |
|--------------------------|--|
| Risultato atteso: | Rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere |
|--------------------------|--|

4.1.2. Imprese

Obiettivo 2

Favorire la parità e la pari opportunità fra le imprese del territorio provinciale

| | |
|--|---|
| Dando seguito all'attività svolta nell'anno 2017 di sostegno allo start up di impresa e al consolidamento delle imprese femminili, nel corso del corrente anno l'ufficio garantirà l'attività di assistenza alle imprenditrici e/o potenziali imprenditrici nella ricerca degli strumenti finanziari adeguati ai fabbisogni di investimento delle imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato per il settore turistico e per il rilancio dei comuni del cratere sismico. | |
| Responsabile: | Dott. Salvatore Florimbi |
| Soggetti coinvolti: | Comitato Imprenditoria Femminile – Servizio promozione |
| Tempistica | Ogni anno |
| Indicatori: | Assistenza allo start up ed alla ricerca delle fonti di finanziamento (numero contatti) |
| Risultato atteso: | Coinvolgimento nelle attività di promozione dell'Ente di almeno 20 imprese femminili |

4.1.3 Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

Per il triennio 2019-2021, considerato che è in atto il processo di fusione con la Camera di Commercio dell'Aquila, per tale ambito non è possibile prevedere obiettivi.

5. Conclusioni

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano.

In particolare modo 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 4/3/2011 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.

Il presente piano, preventivamente vagliato dal CUG, dopo la sua approvazione da parte della Giunta camerale sarà trasmesso alle RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità regionale e provinciale, al Presidente del Comitato per l'imprenditoria femminile ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.