



**Camera di Commercio  
Teramo**



---

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2020/2022**

---

INDICE		
Premessa		3
	Contesto normativo di riferimento	3
	Il Comitato Unico di Garanzia	5
	Piano delle azioni positive	5
SEZIONE 1 Il contesto interno		5
	Dati sul personale e retribuzioni	5
SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti		11
	Considerazioni preliminari	11
	Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2019	12
SEZIONE 3 – Azioni da realizzare		15
	Ambito Risorse umane	15
	Ambito Imprese	19
	Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità	20
Conclusioni		20

## 1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 è stato predisposto con il 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.*

Occorre ricordare che i temi delle pari opportunità sono stati affrontati dalle disposizioni sopra richiamate e da quelle che si sono succedute fino ad oggi in considerazione delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione degli obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'UE e rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'UE, da ultimo, nel quadro della **strategia per la crescita Europa 2020**. Tale strategia non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso occupazionale compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. Tra i provvedimenti normativi adottati in tale ottica occorre sicuramente ricordare il **Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile approvato dal Consiglio dei Ministri nel 2017**. Nonostante la variegata produzione normativa il principio del gender mainstreaming come valore da perseguire in tutti i settori di intervento non ha trovato concreta attuazione. Al fine di superare tale criticità, **la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** fornisce indicazioni concrete per consentire l'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornisce indicazioni operative per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nello specifico forniscono indicazioni concrete che consentono di attuare le misure volte a garantire le pari opportunità e l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuazione dei citati indirizzi presuppone attività di analisi e valutazione finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento del CUG. La direttiva si propone di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni

vigenti, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni. Le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate ai vertici dell'Amministrazione, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Dirigenti pubblici ed a chiunque ha responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia e all'OIV.

### **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG**

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".

Da ultimo, la Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019 ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia ed ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo del 2011 in relazione a: criteri di composizione, procedura di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi.

La direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ribadisce che Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta. Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative, Accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

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).

**Occorre inoltre ricordare che il CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, devono presentare agli organi di indirizzo politico amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente contenente un'apposita sezione dedicata sull'attuazione del suddetto piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Rispetto a tale adempimento, oramai consolidato, la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha stabilito che, a decorrere dalla sua entrata in vigore, la relazione deve essere trasmessa all'OIV e entra nel ciclo di gestione della performance nel senso indicato al paragrafo successivo.**

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.

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente adempimento è stato previsto da Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ( DL lgs n.198 del 2006 ed ha lo scopo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro

Per la sua mancata adozione è previsto il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale delle azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance del Dirigente responsabile. **Il collegamento con il ciclo di gestione della performance impone che lo stesso deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato del Piano della Performance.**

Il Piano delle azioni positive per il periodo 2020/2022 è stato redatto nel rispetto delle linee di indirizzo allegate alla circolare **la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** e nella seconda parte è articolato nei seguenti paragrafi:

- Sezione 1: Dati sul personale e retribuzioni;
- Sezione 2: Azioni realizzate e risultati conseguiti
- Sezione 3: Azioni da realizzare.

### SEZIONE 1 -Dati sul personale e retribuzioni

La presente sezione risponde all'esigenza rappresentata nella circolare della Funzione Pubblica n.2/2019 di analisi e valutazione, preordinata alla individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso le azioni positive programmate nell'ultima parte del documento.

L'analisi è effettuata sulla base delle schede riportate nel modello allegato alla predetta circolare in merito ai dati che l'amministrazione deve tramettere la CUG per la predisposizione della relazione entro il 30 marzo.

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

**Alla data del 31.12.2019 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Teramo è pari a 36 unità, di cui 20 donne, pari al 56,00%, e 16 uomini, pari al 44,00%.**

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
c				1					2	
B			4	1			1		5	1
C		1	1	2	1		1	3	5	
D				2	1				1	
DIRIGENTI				2				1		
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>2,78</b>	<b>13,89</b>	<b>22,22</b>	<b>5,56</b>	<b>0</b>	<b>5,55</b>	<b>11,11</b>	<b>36,11</b>	<b>2,78</b>

### Genere per categoria

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

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	1	1	9	3	14		0	2	3	10	1	16	84,21
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	15,79
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	0	1	1	1	3	14		0	2	3	13	1	19	
<b>Totale %</b>														

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2	14,28	0	0	2	6,06
.....						
.....						
.....						
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>14,28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>6,06%</b>

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (CATEGORIA A, B, C, D)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni	0	1	1	9	3	14	100	0	2	3	13		19	100
<b>Totale</b>		1	1	9	3	14		0	2	3	13			

<b>Totale %</b>		3,03	3,03	27,2	9,09			0	6,06	9,09	39,39			
-----------------	--	------	------	------	------	--	--	---	------	------	-------	--	--	--

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>CATEGORIA A</b>	24.664,7		23.063,76		1.600,94	6,49
<b>CATEGORIA B</b>	25.668,89		24.386,54		1.282,35	5,00
<b>CATEGORIA C</b>	30.238,06		28.175,34		2.062,73	6,82
<b>CATEGORIA D</b>	41.920,24		30.314,44		11.605,8	27,69
<b>Totale personale</b>	30.711,44		26.353,99			
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	100	1	100	3	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>66,66</b>		<b>33,33</b>		

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	14,28			2	6,06
Diploma di scuola superiore	8	57,14	11	57,89	19	57,57
Laurea	4	28,57	2	10,52	6	18,18
Laurea magistrale			4	21,05	4	12,12
Master di I livello			2	10,52	2	6,06
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>14</b>		<b>19</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**



Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
MEDIATORI	2	66,66	1	33,33	3		U
PREZZI	10	100	0	0	10	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>		<b>1</b>		<b>13</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>92,30</b>		<b>7,70</b>		<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta (P/T ORIZZONTALE)											2		2	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>											2		2	
<b>Totale %</b>											10,52			

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI	DONNE	TOTALE

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	325		503			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30		11			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			77,24			
<b>Totale</b>	<b>30gg 325hh</b>		<b>11gg 580,24hh</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		2 (c)	2 (c)	68 (c) + 8 (B)	7 (D)	72 (c) + 8 (B) + 7(D)			7 (c)	39 (D) + 22 (c)	110 (c)	12 (B)	12 (B) + 139 (c) + 39 (D)	
Competenze manageriali/Relazionali				10 (DIR)										
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>		2 (c)	2 (c)	68 (c) 8 (B) 10 (DIR)	7 (D)	72 (c) 8 (B) 7 (D) 10 (DIR)			7 (c)	39 (D) + 22 (c)	110 (c)	12 (B)	12 (B) 139 (c) 39 (D)	
<b>Totale ore % per CLASSI ETA' su GENERE</b>	0	2,06	2,06	88,66	7,22	100		0	3,68	32,11	57,89	6,32	100	
<b>Totale ore % per CLASSI ETA' GENERALE</b>	0	0,70	0,70	29,96	2,44	33,80		0	2,44	21,25	38,33	4,18	66,20	
<b>Totale ore %</b>														

## **SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti**

### **Considerazioni preliminari**

**In merito alle iniziative già svolte, preliminarmente, si precisa quanto segue.**

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 ( 52,77% 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 iniziative di seguito rappresentate relative ai seguenti ambiti:

#### **a) Pari opportunità 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.

Tale documento è stato aggiornato, annualmente, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n.75/2017.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ente si 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, in considerazione delle limitate risorse disponibili, tiene conto delle esigenze degli uffici tese ad assicurare gli aggiornamenti sulle novità di interesse.

Vengono assicurate uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, e si favorisce, 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**

Al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, tenuto conto delle esigenze organizzative e dell'utenza, l'Ente si 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.

#### **b) 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, in parte erogate dalla Camera di Commercio, per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi

oneri. In ossequio a quanto Come previsto dal combinato disposto dell'art. 72 "Welfare integrativo" del CCNL del 21.05.2018 e dall'art. 19 del CDI, sottoscritto il 5 dicembre u.s., in riferimento all'anno 2019, le delegazioni trattanti di parte pubblica e privata hanno concordato, con l' "Appendice al CDI triennio 2019-2021 relativa al welfare integrativo per l'anno 2019", di destinare uno stanziamento pari a € 11.219,12 a favore dei dipendenti camerale che potranno beneficiare del rimborso delle spese sanitarie, sostenute nel corso del 2019, fino all'ammontare di € 400,00 ciascuno. A partire dal 2019 cessa pertanto l'erogazione del contributo alla Cassa Mutua da parte dell'Ente, mentre resta confermata l'agevolazione della fruizione delle prestazioni sanitarie.

#### **- 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.

#### **c) 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 il programma del loro mandato 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 le principali svolte '

- Erogazione di contributi , di concerto con la Camera di Commercio, a favore di imprese femminili con cadenza annuale;
- . Riconoscimento di Borse di studio per giovani laureate con master all'estero
- . Corsi di formazione per neo – imprenditrici
- 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.

#### **d) 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.

#### **Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2019**

Per l'anno 2019 risultano completamente realizzate le iniziative programmate si seguito rappresentate:

#### **Studi e indagini**

##### **Azione programmata n.1**



<b>A)</b> 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)	
<b>Responsabile:</b>	CUG
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Componenti del CUG
<b>Tempistica</b>	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.
<b>Indicatori:</b>	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
<b>Risultato atteso:</b>	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere

### Risultato conseguito azione n.1

Nel secondo semestre 2019 è stato predisposto e somministrato il questionario sul benessere organizzativo. L'indagine si è conclusa il 31 ottobre e sono stati elaborati tutti i questionari presentanti pari a n.19.

### Azione programmata n.2

<b>B)</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)	
<b>Responsabile:</b>	Dott. Giampiero Sardi
<b>Uffici coinvolti:</b>	Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica
<b>Tempistica</b>	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione
<b>Indicatori:</b>	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance, relazione sulla performance.
<b>Risultato atteso:</b>	Declinazione di genere dei dati sopraindicati documenti di programmazione e rendicontazione

### Risultato conseguito azione n.2

I dati di genere relativi ai corsi di formazione ed all'avvio di imprese e sono riportati nella relazione sulla performance e nel piano della performance.

### Azione programmata n.3

#### Formazione e aggiornamento

<b>A)</b> 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	
<b>Responsabile:</b>	Dott. Giampiero Sardi
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Ufficio Personale

<b>Tempistica</b>	A decorrere dal 2019
<b>Indicatori:</b>	N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
<b>Risultato atteso:</b>	Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative

### Risultato conseguito azione n.3

Nel periodo gennaio/dicembre sono stati svolti n.36 corsi di formazione di cui n.33 in webconference

### Azione programmata n.4

#### 1.3 Presenza di genere nelle commissioni camerale

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

### Risultato conseguito azione n.4

Nell'anno 2019 non sono state commissioni. Nel periodo gennaio /dicembre 2019 si sono svolti n.36 a cui hanno partecipato n.19 donne

### Azione programmata n.5

#### 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.	
<b>Responsabile:</b>	Dott. Salvatore Florimbi
<b>Soggetti coinvolti:</b>	Comitato Imprenditoria Femminile – Servizio promozione
<b>Tempistica</b>	Ogni anno
<b>Indicatori:</b>	Assistenza allo start up ed alla ricerca delle fonti di finanziamento (numero contatti)
<b>Risultato atteso:</b>	Coinvolgimento nelle attività di promozione dell'Ente di almeno 20 imprese femminili

## Risultato conseguito azione n.5

Nel secondo semestre è stata fornita consulenza a n.43 imprese femminili start up

Si precisa inoltre che, entro il 30 marzo 2019, il CUG ha proceduto alla predisposizione della relazione relativa all'anno precedente.

## SEZIONE 2 – Azioni da realizzare

In questo paragrafo, sono rappresentate **le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro.**

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. Nello specifico, occorre ricordare le diverse norme che si sono succedute negli anni (dal ultimo con la legge di stabilità per il 2020) in materia di limiti di spesa per la PA.

A ciò 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.

Così come precisato dalla direttiva **n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità**, tale documento è stato recepito nel piano della performance anche in termini di programmazione di specifici obiettivi operativi e, dal 2020, ne costituisce un allegato.

Le iniziative per il triennio 2020/2022 sono state programmate dalla Camera di Commercio di Teramo anche in considerazione delle indicazioni fornite dalla citata circolare e sono ripartite nei seguenti ambiti di intervento.

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

Per ciascuna azione sono riportate le informazioni previste dalla direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019

### **Ambito risorse umane**

#### **Obiettivo 1 – Analisi di contesto**

**Il presente obiettivo si propone di promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo. L'importanza di tale obiettivo è stata rilevata in sede di attuazione dei precedenti piani considerato che lo stesso consente il continuo aggiornamento dell'analisi di contesto necessario per la programmazione delle azioni**

## Azione n.1 studi ed indagini

La presente azione si propone l'analisi e monitoraggio, tramite apposito <b>questionario</b> , 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)		
<b>Responsabile:</b>	CUG	
<b>Attori coinvolti:</b>	Componenti del CUG	
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	L'Ultimo questionario è stato elaborato nel 2019
	<b>Tempistica</b>	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.
	<b>Indicatori:</b>	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
	<b>Risultato atteso:</b>	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere
	<b>Fonte dati</b>	Il questionario è elaborato tramite uno specifico applicativo che assicura l'anonimato
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa è svolta con strumenti ed applicativi dell'Ente e non richiede l'impiego di risorse finanziarie	

## Azione 2 – intensificazione della partecipazione di genere ai corsi di formazione

La presente azione si propone il consolidamento del <i>monitoraggio dei dati in ottica di genere</i> relativi alla partecipazione a corsi di formazione. Tali dati dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance)		
<b>Responsabile:</b>	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale	
<b>Attori coinvolti:</b>	Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica	
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	<b>Dato rilevato nel 2019</b>
	<b>Tempistica</b>	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	<b>Indicatori:</b>	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance
	<b>Risultato atteso:</b>	Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione
	<b>Fonte dati</b>	Attestati di partecipazione ai corsi di formazione forniti dall'ufficio personale
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	



<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00
---	---

### Azione 3 – Promozione delle modalità di fruizione in sede dei corsi di formazione

<b>La presente azione si propone</b> 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		
<b>Responsabile:</b>	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale personale	
<b>Attori coinvolti:</b>	Ufficio personale	
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	Dato rilevato per l'anno 2019
	<b>Tempistica</b>	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	<b>Indicatori:</b>	N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
	<b>Risultato atteso:</b>	Risultato del KPI $\geq 1$ Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative
	<b>Fonte dati</b>	Attestati di partecipazione forniti dall'ufficio personale
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00	

### Azione n.4 Rafforzamento della presenza di genere nelle commissioni camerali

<b>La presente azione si propone</b> rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nella nomina di commissioni camerale		
<b>Responsabile:</b>	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale	
<b>Attori coinvolti:</b>	Ufficio personale	
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	Dato rilevato per l'anno 2019
	<b>Tempistica</b>	Ogni anno in occasione della formazione delle commissioni.
	<b>Indicatori:</b>	N. di commissioni nominate nell'anno in cui è assicurata la presenza di genere/ numero commissioni nominate nell'anno

	<b>Risultato atteso:</b>	Risultato del KPI =1
	<b>Fonte dati</b>	Provvedimenti di nomina
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere		Tutte le imprese femminili
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al gettone ed ai compensi eventualmente corrisposti ai componenti delle commissioni

**Azione n.5 Eventi formativi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.**

<b>La presente azione si propone l'organizzazione nel corso del triennio 2020/2022 di un evento in cui vengano illustrati, da parte di soggetti esterni, i temi delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.</b>		
<b>Responsabile:</b>		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
<b>Attori coinvolti:</b>		Ufficio personale
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	L'evento è organizzato per la prima volta
	<b>Tempistica</b>	l'evento deve essere organizzato nel corso del triennio
	<b>Indicatori:</b>	Numero di venti organizzati
	<b>Risultato atteso:</b>	Risultato del KPI >=1
	<b>Fonte dati</b>	Attestazioni di presenza dei partecipanti
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere		I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al rimborso spese eventualmente corrisposto al relatore che dovrà essere imputato al corrispondente conto di bilancio

**Azione n.6 Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lung periodo ( maternità, congedi parentali ecc)**

**La presente azione si propone di favorire ed agevolare di reinserimento del personale post assenza di lung periodo ( maternità, congedi parentali ecc) assicurando l'affiancamento ed incontri di formazione interna per un periodo di almeno tre mesi**

<b>Responsabile:</b>		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
<b>Attori coinvolti:</b>		Ufficio personale
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	La misura è stata prevista per la prima volta
	<b>Tempistica</b>	Annuale ogni qualvolta si verifica la situazione prospettata
	<b>Indicatori:</b>	Incidenza del numero di dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza per i quali sono stati organizzati periodi di affiancamento e formazione interna/ numero dei dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza
	<b>Risultato atteso:</b>	Risultato del KPI $\geq 100\%$
	<b>Fonte dati</b>	Ordini di servizio
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere		I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere a carico del bilancio camerale.

### **Ambito imprese**

**Obiettivo 1.** In relazione a tale ambito l'Ente si propone l'adozione di iniziative volte a favorire, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico, la parità e le pari opportunità fra le imprese del territorio provinciale

Azione n.1 = Favorire la parità e le pari opportunità tra le imprese del territorio provinciale

La presente azione si propone il 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.		
<b>Responsabile:</b>		Dirigente dell'Area promozione
<b>Attori coinvolti:</b>		Ufficio promozione
<b>Misurazione</b>	<b>Base line</b>	Dato rilevato per l'anno 2019
	<b>Tempistica</b>	Ogni anno
	<b>Indicatori:</b>	Numero di imprese assistite per l'erogazione di contributi per lo start up e per la ricerca i fonti di finanziamento

	<b>Risultato atteso:</b>	Assicurare l'assistenza ad almeno 20 imprese
	<b>Fonte dati</b>	Provvedimenti dirigenziali di concessione dei contributi
<b>Beneficiari:</b> incidenza in termini di genere		Componenti della commissioni il personale camerale
<b>Spesa:</b> capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta l'onere relativo ai contributi concessi nei limiti delle risorse che saranno destinate dalla Giunta camerale al finanziamento di specifici bandi a valere sullo stanziamento previsto per l'anno 2020 nel conto relativo all'attività promozionale

### **Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità**

In tale ambito già previsto nei precedenti piani dovrebbero rientrare le iniziative volte alla costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio. Per il triennio 2020-2022, considerato che è in atto il processo di fusione con la Camera di Commercio dell'Aquila, per tale ambito non è possibile prevedere obiettivi.

### **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, aggiornati dalla Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019. Il documento dovrà essere predisposto sulla base dei format allegati alla citata direttiva e dovrà essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica al seguente indirizzo [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it). 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.