

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ANNUALITÀ 2022-2024

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246» riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive», ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro».

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal Decreto Legislativo 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici comprese le Camere di Commercio, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Decreto Legislativo n. 198/2006, all'art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- (lettera d): superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- (lettera e): promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- (lettera f): favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - Allegato alla deliberazione CUG n. 2 del 21/04/2022

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 4 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.

La direttiva del 26 Giugno 2019 n. 2 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità indica nei paragrafi da 3.1 a 3.5 le linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi, integrando i contenuti della direttiva del 4 Marzo 2011.

In particolare, il presente Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno in ragione del collegamento con il Piano della Performance.

Il Comitato ha quindi proposto, coerentemente alle norme di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 rivolto a tutti i dipendenti camerali quale insieme delle misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne. Prerogativa fondamentale del CUG è infatti quella 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 contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo.

Il Comitato opera quindi in stretta collaborazione con il vertice dell’Amministrazione esercitando i compiti ad esso spettanti ai sensi dell’articolo 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall’articolo 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità per individuare, realizzare e monitorare le azioni positive.

Il piano delle azioni positive, che rientra tra le attività previste all’art. 4 “Competenze del Comitato” del Regolamento per il suo funzionamento, si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l’applicazione concreta dei principi sopra esposti, in relazione al contesto interno, alle caratteristiche del personale di ruolo in servizio e alle dimensioni dell’Ente.

CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

Dati in ottica di genere:

alla data del **31.12.2021** il personale di ruolo della Camera di Commercio di Vicenza è pari a 102 unità, di cui 24 uomini (22 dipendenti non dirigenti + 2 dipendenti Dirigenti) e 78 donne (77 dipendenti non dirigenti + 1 dipendente Dirigente).

<i>Personale dirigente</i>		<i>Personale non dirigente</i>	
<i>n. 3 di cui</i>	<i>n. 1 donna</i>	<i>n. 99 di cui</i>	<i>n. 77 donne</i>
	<i>n. 2 maschi</i>		<i>n. 22 maschi</i>

Totale personale dipendenti = n. 102

Delle 99 unità di personale in ruolo non dirigente, n. 68 unità (68,68%) risultano essere full time e n. 31 unità (31,31%) risultano essere part-time:

Distinguendo per genere i 31 dipendenti che usufruiscono di contratti part time, si evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>PART TIME</i>	4	27
<i>Percentuale 30%</i>	0	1
<i>Percentuale 50%</i>	1	6
<i>Percentuale 70%</i>	2	6
<i>Percentuale 80%</i>	1	14

Sul totale numero di dipendenti camerale di ruolo non dirigenti, pari a n. 99 unità, il contesto camerale, suddiviso per personale con contratto di lavoro full time, part time e per genere, evidenzia la seguente situazione:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>FULL TIME</i>	18	50 tra cui 1 in telelavoro
<i>PART TIME</i>	4	27 tra cui 2 in telelavoro
<i>FULL TIME EQUIVALENT</i>	20,7	68,7
<i>TOTALE</i>	22	77

Genere per categoria

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

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
UOMINI	n. 2 (66,67%)	n. 2 (40%)	n. 11 (17%)	n. 70 (28%)	n. 2 (66,67%)
DONNE	n. 1 (33,33%)	n. 3 (60%)	n. 55 (83%)	n. 18 (72%)	n. 1 (33,33%)
TOTALE	n. 3 (2,94%)	n. 5 (4,90%)	n. 66 (64,70%)	n. 25 (24,50%)	n. 3 (2,94%)

Genere per area dirigenziale

	Uff. di Staff	Area 1^	Area 2^	Area 3^
UOMINI	n. 0	n. 1	n. 0	n. 1
DONNE	n. 1	n. 0	(n. 1)	n. 0
TOTALE	1	1	(1)	1

Età media del personale non dirigente

	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	53	51
di cui <= 40 anni	n. 2	n. 6
di cui tra 41 - 50 anni	n. 5	n. 32
di cui > 50 anni	n. 15	n. 39

Età media del personale con incarico di Posizione Organizzativa

	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	48	49
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	n. 1	n. 1
di cui > 50 anni	0	0

Età media del personale dirigente

	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	58	52
di cui <= 40 anni	0	0
di cui tra 41 - 50 anni	0	n. 1
di cui > 50 anni	n. 2	0

Personale in possesso di laurea

	UOMINI	DONNE
Personale Dirigente	2 (1,96%)	1 (0,98%)
Personale con incarico di Posizione Organizzativa	n. 1 (0,98%)	n. 1 (0,98%)
Personale non dirigente	n. 13 (12,74%)	n. 34 (33,33%)
PERSONALE TOTALE (percentuale sul totale dei dipendenti)	n. 16 (15,68%)	N. 36 (35,29%)

Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.

	COMPOSIZIONE	PERCENTUALE
UOMINI	4	66,67
DONNE	2	33,33
TOTALE	6	100%

Congedi parentali – età figli dipendenti non superiore a 12 anni

	Beneficiari Congedo retribuito al 100%	Beneficiari Congedo retribuito al 30%
UOMINI	0	0
DONNE	0	4
TOTALE	0	4

Richieste di nulla osta preventivo alla mobilità esterna

	n. richieste presentate	n. nulla osta rilasciati	n. domande respinte	n. trasferimenti realizzati
Anno 2015	2	2	0	0
Anno 2016*	10	10	0	3
Anno 2017	0	0	0	0

Anno 2018	0	0	0	0
Anno 2019	5	0	5	0
Anno 2020	0	0	0	0
Anno 2021	2	0	2	0

* Si ricorda in merito a quest'annualità che: l'art. 10 della legge 7 agosto 2015 delegava al Governo ad adottare un decreto per la riforma dell'organizzazione, delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, il quale è stato adottato con D.lgs 25 novembre 2016, n. 2019 "Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015 n. 14 per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2022 -2024

La Camera di Commercio di Vicenza intende attivare delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono o possono impedire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG ha tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato dalla necessità del contenimento della spesa pubblica che interessa la Camera di Commercio e, più in generale, tutta la pubblica amministrazione.

Il Piano tiene conto anche delle risultanze più significative emerse dall'indagine¹ sul benessere organizzativo condotta nell'annualità 2021, che sono state in parte utilizzate per la definizione di alcune azioni positive ed obiettivi di cui al presente Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il nuovo Piano tiene altresì conto di alcune di quelle azioni che erano state indicate nel Piano 2019-2021 che non erano state realizzate o realizzate solo in parte.

Le azioni positive che il CUG propone di realizzare nel triennio 2022-2024 sono illustrate di seguito:

¹ I risultati completi del Questionario sul benessere organizzativo somministrato ai lavoratori nel 2021 è riportato in "amministrazione trasparente" sul sito web della CCIAA di Vicenza; www.vi.camcom.it a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti o analisi.

AZIONE POSITIVA N. 1 “FOCUS SU MOLESTE/MOBBING/ALTRI DISAGI IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DAL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA’ 2021”

Predisposizione/somministrazione/raccolta di un questionario sul benessere organizzativo con focus particolare solo su domande riferite alle presunte situazioni di mobbing, molestie o altre discriminazioni già evidenziate da parte del personale nel questionario sul benessere organizzativo, somministrato nel 2021.

Si considera particolarmente importante l’argomento, approfondendo quanto già emerso nel questionario 2021 nelle risposte di una certa percentuale di personale che sebbene non maggioritaria può incidere significativamente nelle relazioni interne.

Il Cug predisporrà un questionario “ad hoc” ai fini dell’indagine da somministrazione entro la prima metà del 2022 . La somministrazione avverrà a cura del Cug così come l’analisi dei dati.

Responsabile:	COMPONENTI CUG
Soggetti coinvolti:	COMPONENTI EFFETTIVI CUG
Tempistica	Entro giugno 2022
Indicatori:	somministrazione del questionario con focus su mobbing/molestie/altri disagi (giugno 2022; analisi dei dati settembre 2022)
Risultato atteso:	miglioramento del clima interno

AZIONE POSITIVA N. 2 “SENSIBILIZZARE L’AMMINISTRAZIONE AD UNA PIÙ RAPIDA LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO PRODUTTIVITÀ AI LAVORATORI”

Favorire l’equilibrio e il benessere organizzativo attraverso il riconoscimento al personale dipendente delle retribuzioni che spettano.

Nello specifico si tratta di sensibilizzare l’Amministrazione affinché siano predisposti tutti gli atti ivi compreso l’acquisizione del parere dell’OIV e quanto altro necessario affinché il pagamento della retribuzione accessoria (trattamento economico accessorio) sia effettuato entro luglio 2022 nel rispetto delle esigenze organizzative dell’ente.

Il Cug provvederà quindi a monitorare nel mese di giugno le attività sopra evidenziate per il raggiungimento dell’obiettivo del pagamento della retribuzione accessorie con un eventuale sollecito all’Amministrazione in caso di evidenze negative.

Responsabile:	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENZA / COMPONENTI CUG
Soggetti coinvolti:	Tutto il personale
Tempistica	Predisposizione del pagamento di trattamento accessorio annualità 2021 entro Luglio 2022
Indicatori:	pagamento del trattamento accessorio predisposti
Risultato atteso:	maggior e più diffuso benessere organizzativo

AZIONE POSITIVA N. 3 “QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO”

Tenuto conto che la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo rappresenta un punto importante di conoscenza del clima lavorativo interno e di partenza nell'adottare eventuali azioni positive, si propone la sua somministrazione nel triennio, per ciascun anno a scadenza fissa. Tale modalità permetterà di comparare i risultati anno su anno evidenziando miglioramenti o peggioramenti.

Predisposizione/somministrazione/raccolta del questionario sul benessere organizzativo direttamente dai Componenti del CUG previa approvazione dei contenuti da parte del Comitato stesso; analisi dei dati del questionario somministrato, effettuata dai componenti del CUG con relative proposte di azioni migliorative.

Responsabile:	COMPONENTI CUG
Soggetti coinvolti:	COMPONENTI EFFETTIVI CUG / PERSONALE NON DIRIGENTE
Tempistica	Entro: Settembre 2022, Settembre 2023, Settembre 2024
Indicatori:	somministrazione / monitoraggio e analisi dei dati
Risultato atteso:	analisi del clima interno al fine del suo miglioramento

AZIONE POSITIVA N. 4 “ FORMULAZIONE DI LINEE GUIDA VOLTE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO FORMATIVO ANNUALE/TRIENNALE”

Tenuto conto che l'azione positiva “Piano Formazione” contenuta nel precedente Piano delle azioni positive 2019-2021 non è stata attuata, il Cug ripropone detta azione positiva e 'si prefigge lo scopo di predisporre linee guida a supporto dell'Amministrazione e dell'Ufficio Personale per la redazione del Piano formativo annuale/triennale dei dipendenti.

Significa programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale. Migliorare la qualità del lavoro incrementando le conoscenze professionali dei dipendenti. In particolare si tratta di redigere il Piano di formazione del personale dipendente per l'annualità 2022 e il triennio 2022-2024.

Le linee guida si basano su: il principio di rotazione affinché a tutti i dipendenti sia garantita idonea formazione/aggiornamento; di uguaglianza al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso ai corsi di formazione dello stesso livello; il principio dell'adeguatezza della formazione.

Responsabile:	COMPONENTI CUG
Soggetti coinvolti:	SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTI / UFFICIO PERSONALE
Tempistica	Entro aprile 2022
Indicatori:	redazione di linee guida per il piano annuale/triennale di formazione
Risultato atteso:	piano annuale/triennale di formazione del personale camerale

AZIONE POSITIVA N. 5 “ATTIVITA’ DI MIGLIORAMENTO POSTURALE”

L’obiettivo, già inserito nel precedente Piano delle azioni positive 2019-2021, dopo un prolungato periodo di emergenza sanitaria legato alla pandemia Covid-19, nel 2020 e 2021, che ha determinato anche lunghi periodi di attività in smart working del personale, vuole essere riproposto nel nuovo Piano 2022-2024 partendo anche dalla considerazione che il rischio del personale impiegato per molte ore al videoterminale sia un rischio più che mai attuale e vada in qualche misura ridotto fornendo al personale stesso la possibilità di frequentare corsi specifici per il miglioramento della postura.

L’attività si sostanzia nella ricerca di soggetto professionalmente preparato e certificato, nella definizione di un orario idoneo ma collocato al di fuori dell’orario di servizio e nell’individuazione di un luogo all’interno della sede Camerale o in alternativa fruendo di un luogo “virtuale” per svolgere tale attività da parte dei dipendenti, che daranno la loro adesione.

Responsabile:	SEGREARIO GENERALE / DIRIGENTI / Ufficio del Personale
Soggetti coinvolti:	tutti i dipendenti
Tempistica	Entro dicembre 2022 definizione del corso; entro giugno 2023 suo svolgimento.
Indicatori:	n. personale partecipante al corso / n. personale \geq 20 %
Risultato atteso:	un miglioramento del benessere psicofisico del personale partecipante

AZIONE POSITIVA N. 6: “INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI”

Quest’azione è stata individuata a seguito della valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato nel 2021 ed è volta al miglioramento delle attività di comunicazione da parte della dirigenza nei confronti del personale non dirigente.

Gli incontri mirano ad incrementare il senso di partecipazione del personale nella definizione e diffusione della conoscenza degli obiettivi della performance organizzativa e individuale e così aumentare il senso di coinvolgimento del personale in tali processi.

Responsabile:	SEGREARIO GENERALE / DIRIGENTI
Soggetti coinvolti:	Tutto il personale
Tempistica	Entro Dicembre 2022 effettuazione degli incontri tra dirigenti e il personale interessato.
Indicatori:	incontri con cadenza trimestrale \geq 2
Risultato atteso:	miglioramento del giudizio espresso dal personale riscontrato nelle risposte del questionario sul benessere organizzativo.

Per il triennio 2022-2024 il CUG si prefigge inoltre di elaborare ulteriori proposte di interventi, impegnandosi nei seguenti ambiti di intervento – obiettivi – azioni:

<p>Obiettivo 1</p> <p><i>Maggiore flessibilità in entrata alle ore 7.30.</i></p> <p><i>Come già emerso in precedenti riunioni del Cug si propone all'Amministrazione di estendere maggiormente l'orario di flessibilità in entrata alle ore 7.30 rispetto a quello attualmente in vigore (7.45) anche con il fine di prevenire e/o contenere il rischio di contagio da Covid-19.</i></p> <p><i>L'obiettivo è quello di evitare che il personale che accede alla sede camerale di servizio si concentri maggiormente su una stessa fascia oraria. Ciò favorirebbe anche la prevenzione di contrarre eventuali contagi e allo stesso tempo permetterebbe al personale una maggior flessibilità nella scelta dell'orario per raggiungere il luogo di lavoro tenuto anche conto della situazione del traffico veicolare mattutino.</i></p>	
Responsabile:	SECRETARIO GENERALE /Dirigenti/ Ufficio Provveditorato / Ufficio Personale
Soggetti coinvolti:	Tutto il personale
Tempistica	Entro giugno 2022 valutazione dell'impatto sull'ampliamento della maggiore flessibilità in entrata e sua applicazione in caso di giudizio positivo.
Indicatori:	N. personale in entrata alle ore 7.30 / N. personale in entrata > = N. personale in entrata alle ore 7.45 / N. personale in entrata
Risultato atteso:	Migliore flessibilità e maggiore scaglionamento del personale in entrata

<p>Obiettivo 2</p> <p><i>Miglioramento della capacità di ascolto e comunicazione da parte di dirigenti e responsabili degli uffici di fronte alle esigenze lavorative dei dipendenti</i></p> <p><i>Si tratta dell'individuazione di corsi di formazione per dirigenti e personale non dirigente volti alla non discriminazione di genere, alla comunicazione non oppositiva e analisi di clima per comprendere, prevenire e gestire eventuali situazioni di disagio del personale.</i></p>	
Responsabile:	SECRETARIO GENERALE /Dirigenti
Soggetti coinvolti:	Tutto il personale
Tempistica	Entro dicembre 2022 individuazione di un corso specifico sulla comunicazione/capacità di ascolto; entro giugno 2023 somministrazione del corso
Indicatori:	feed back di gradimento mediante questionario da somministrare alla fine del corso
Risultato atteso:	Giudizio positivo espresso dai diretti interessati con una percentuale >= di 51

<p>Obiettivo N. 3</p> <p><i>Implementare il rapporto di dialogo tra CUG, Amministrazione e OIV per le materie di comune competenza.</i></p> <p><i>Al fine di migliorare i rapporti tra il CUG con gli Organismi previsti dalle norme vigenti si propone l'effettuazione di un incontro annuale, indicativamente dopo la pubblicazione della Relazione annuale sulla situazione del personale, per un confronto sulle tematiche di interesse comune.</i></p>	
--	--

Responsabile:	CUG
Soggetti coinvolti:	SEGRETARIO GENERALE /DIRIGENTI / OIV /CUG
Tempistica	Giugno 2022; Giugno; 2023; Giugno 2024
Indicatori:	Convocazione degli incontri
Risultato atteso:	Miglioramento della comunicazione e trasparenza tra Cug, Amministrazione ed Oiv.

RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE/OBIETTIVI

AZIONI/OBIETTIVI	2022	2023	2024
AZIONE POSITIVA N. 1: “FOCUS SU MOLESTE/MOBING/ALTRI DISAGI IN SEGUITO AI RISULTATI EMERSI DAL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNUALITA' 2021”.	X (giugno)		
AZIONE POSITIVA N. 2: “SENSIBILIZZARE L'AMMINISTRAZIONE AD UNA PIU' RAPIDA LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO PRODUTTIVITA' AI LAVORATORI”	X (luglio)		
AZIONE POSITIVA N. 3: “QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO”	X (settembre)	X (settembre)	X (settembre)
AZIONE POSITIVA N. 4: “FORMULAZIONE DI LINEE GUIDA VOLTE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO FORMATIVO ANNUALE/TRIENNALE”	X (aprile)		
AZIONE POSITIVA N. 5: “ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO POSTURALE”	X (dicembre)	X (giugno)	
AZIONE POSITIVA N. 6: “INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI, RESPONSABILI E DIPENDENTI”	X (dicembre)		
Obiettivo 1: Maggiore flessibilità in entrata alle ore 7.30.	X (giugno)		
Obiettivo 2: Miglioramento della capacità di ascolto e comunicazione da parte di dirigenti e responsabili degli uffici di fronte alle esigenze lavorative dei dipendenti	X (dicembre)	X (giugno)	
Obiettivo N. 3: Implementare il rapporto di dialogo tra CUG, Amministrazione e OIV per le materie di comune competenza.	X (giugno)	X (giugno)	X (giugno)

CONCLUSIONI

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 alla prossima scadenza.

Il CUG ha ritenuto utile proporre il Piano delle azioni positive 2022-2024, recependo le indicazioni elaborate e condivise nel corso delle riunioni intercorse ed eventualmente accogliendo la proposta di una sua integrazione successiva per affrontare ulteriori argomenti che potrebbero essere portati al tavolo.

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, 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 di riferimento.

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 conseguiti, frutto delle azioni positive già intraprese e di quelle 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.

Il Piano triennale potrà essere integrato con ulteriori azioni positive a seguito di quanto emergerà da detta relazione annuale sulla situazione del personale.

Il presente Piano, dopo la sua approvazione da parte della Giunta camerale, è trasmesso all'OIV e alla Consiglieria di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.