



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 – Aggiornamento anno 2020

1. Premessa 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 Perugia (di seguito CUG), costituito con determinazione del Segretario Generale n. 595 del 23/09/2014 in coerenza con la normativa di riferimento e rinnovato con determinazione n. 85 del 26/2/2019.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica 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 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 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 nella 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 un ruolo propositivo e propulsivo 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 fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) 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 concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche 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 artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche 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"

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi 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.

2. 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".

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 dei 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 pertanto si propone i seguenti compiti:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)

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.

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 ad 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.

Nella Camera di Commercio di Perugia il CUG è stato nominato con determinazione del Segretario Generale n. 595 del 23/09/2014 ed in data 30 settembre 2014 il CUG si è riunito ed ha approvato il "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

Il CUG è stato poi rinnovato con determinazione n. 85 del 26/2/2019 ed è così composto: quattro componenti effettivi (designati dall'Ente) quattro componenti effettivi (designati dalle rappresentanze sindacali) otto componenti supplenti (quattro per i membri effettivi designati dall'ente e quattro per il membro designato dalle rappresentanze sindacali).

3. Il contesto interno della Camera di Commercio di Perugia

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2019-2021 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 elaborati alla data del 31 dicembre 2019.

Alla data del 31/12/2019 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Perugia è pari a 58 unità, di cui 37 donne e 21 uomini.

Delle 58 unità di personale in ruolo, n. 55 unità risultano essere full time e n. 3 unità risultano essere part-time.

Le donne che rappresentano oltre il 60% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 100% del personale che usufruiscono di contratti part-time.

Part- time

CAMERA DI COMMERCIO DI PERUGIA

cat econ	M	F	F	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
SG									1				1
D6					1	1	3	7		1			13
D5								2		2		1	5
D4								5	1	4	1		11
D2					1								1
C5							5	2	1		2	7	17
C4							1					1	2
C2			1	1									2
C1	1	1							1	1			4
B7							2						2
Totale complessivo	1	1	1	1	2	1	11	16	4	8	3	9	58

Legge 104/1992

Attualmente ci sono 16 dipendenti che usufruiscono dei permessi della legge 104/1992 ripartiti come nel prospetto seguente: tra questi due dipendenti ne usufruiscono per loro stessi, un dipendente assiste due familiari.

categoria	M	F	Totale
D6	1	1	2
D5	-	1	1
D4	1	3	4
C5	2	3	5
C1	2	1	3
B7	1	-	1
Totale	7	9	16

Congedi parentali – figli dipendenti età non superiore a 12 anni

Con la modifica del testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001), che attualmente prevede la possibilità per i genitori di utilizzare il congedo parentale sino al compimento del dodicesimo anno di età dei figli, al 31 dicembre 2019 ci sono 7 dipendenti che possono beneficiarne per un totale di n. 12 figli di età inferiore a 12 anni.

categoria	M	F	Totale
D6	1	2	3
D4	-	1	1
C5	2	-	2
C2	-	1	1
Totale	3	4	7

4. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI PERUGIA

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Perugia conta su una forte presenza femminile (oltre il 60% del personale in ruolo). Questo ha portato l'ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere già da diversi anni.

La Camera di Commercio di Perugia è stata particolarmente attenta e sensibile nel corso degli anni a queste tematiche, ponendo in essere una serie di iniziative di cui le principali sono le seguenti:

4.1 Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – Benessere organizzativo

L'analisi della situazione e del contesto lavorativo della Camera di Commercio di Perugia costituisce un'imprescindibile base di partenza per orientare in modo mirato e realmente efficace le azioni in materia di pari opportunità e anti-discriminazione.

L'ente attribuisce inoltre 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 quelle dei suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere e 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.

4.2 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, ha già messo in atto i seguenti strumenti:

- una fascia di flessibilità di orario in entrata fino alle ore 08,45 ed in uscita fino alle ore 14,45 nelle giornate da sei ore e fino alle 18,30 nelle giornate da nove ore;
- una fascia flessibile per la pausa pranzo dalle ore 13,00 alle ore 15,00
- la fruizione del part time, attualmente utilizzato da n. 3 dipendenti donne;

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 congedi

o ferie anche con termini di preavviso inferiori a quelli previsti dal contratto, durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

4.3 SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI

4.3.1. Cassa Assistenza

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. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati di vari settori al fine di fare ottenere vantaggi economici o altro genere ai dipendenti. La Cassa assistenza, si occupa anche dell'erogazione delle borse di studio agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, e di contributi per la frequenza scolastica.

Tali servizi, tuttavia, con l'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L., che, all'art. 72, ha attribuito la competenza sul cd. welfare integrativo alla sede sindacale, non potranno più essere gestiti in autonomia dalla cassa mutua ma devono essere fatti oggetto di uno specifico accordo di contrattazione decentrata.

In tale prospettiva il nuovo contratto decentrato integrativo della C.C.I.A.A. di Perugia, sottoscritto il 20 dicembre 2019, nel prevedere, all'art. 25, la disciplina del welfare integrativo, stabilisce, analogamente a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale, che le relative risorse dovranno essere dirette al sostegno al reddito delle famiglie, al supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli nonché al contributo ad attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

4.3.2 Stress lavoro correlato

Ai sensi del D. Lgs. n. 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 e la gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

5. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La Camera di Commercio di Perugia intende attivare, attraverso il presente piano, un'azione coordinata volta a garantire – nell'ambito del lavoro pubblico – l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, e qualunque altro fattore che possa indebitamente determinare un ingiustificato trattamento tra i lavoratori, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review). Per tale ragione 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.

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

6. AMBITI DI INTERVENTO: OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

6.1 Formazione in sede

Tenendo conto delle proposte provenienti dai vari uffici, annualmente verrà approvato un piano di formazione, che consenta uguali possibilità di accesso ai dipendenti garantendo l'assenza di discriminazioni di qualsiasi tipo. Nell'ottica di migliorare la possibilità dei dipendenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro, la fruizione di alcuni corsi potrà essere garantita in sede. A tal fine, l'Ente continuerà ad allestire appositi spazi all'interno della propria sede destinati alla web-conference, prevedendone eventualmente di ulteriori (anche singole postazioni di lavoro) in base alle necessità riscontrate.

6.2 Diffusione di conoscenza e crescita della consapevolezza sul tema delle pari opportunità

Nel triennio di riferimento, l'Ente intende promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia ed agire contro qualsiasi genere di discriminazione.

Accanto alla apposita sezione del sito web dedicata al CUG, in cui sono rinvenibili il relativo Regolamento e il provvedimento relativo alla composizione del medesimo, la Camera di Commercio di Perugia si propone di agevolare le attività del Comitato, attraverso la messa a disposizione di spazi dove organizzare gli incontri e la predisposizione degli strumenti per facilitare quanto emerso nel corso di tali incontri. Per consentire ulteriore visibilità alle attività poste in essere, il CUG proporrà l'inserimento, nell'intranet camerale, delle iniziative già intraprese o di quelle che ci si ripropone di intraprendere.

Anche per il triennio 2019/2021, si persegue l'obiettivo di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere, accogliendo tutte le eventuali segnalazioni relative a comportamenti discriminanti di qualsiasi genere a carico di dipendenti camerale.

6.3 Conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro

L'Ente si impegna ad accogliere le richieste di flessibilità delle condizioni di lavoro, con particolare riguardo all'orario e al part-time, da parte dei/delle dipendenti con gravi carichi di responsabilità familiare e a vigilare affinché non si determinino effetti di penalizzazione delle carriere lavorative.

Al fine di garantire ai dipendenti la possibilità di superare particolari situazioni di disagio familiare, pertanto, si possono prevedere forme di flessibilità oraria ulteriore rispetto a quella prevista, anche ad esempio per conciliare l'orario di lavoro dei dipendenti con gli orari di apertura e di chiusura degli Istituti scolastici.

6.4 Studio di fattibilità del telelavoro

Il CUG propone lo svolgimento di un'indagine conoscitiva all'interno dell'Ente per analizzare l'eventuale interesse dei dipendenti alla sperimentazione del telelavoro, una modalità lavorativa innovativa per cui la prestazione di lavoro viene eseguita dalla propria abitazione,

avvalendosi delle necessarie strumentazioni tecnologiche, unicamente per i processi standard e senza pregiudizio per la qualità del servizio reso all'utenza.

La sperimentazione del telelavoro potrebbe inoltre garantire ai dipendenti in part-time o che usufruiscono di congedi parentali o a coloro che potrebbero avere interesse a tale modalità lavorativa, la possibilità di meglio conciliare le proprie esigenze di vita con il proprio lavoro, riuscendo a mantenere un'occupazione a tempo pieno e l'intera retribuzione.

6.5 Creazione casella posta elettronica dedicata

Il CUG propone la creazione di una casella di posta elettronica dedicata che possa essere utilizzata per le comunicazioni al Comitato da parte dell'amministrazione e da parte dei dipendenti.

6.6 Ricognizione carichi di lavoro e indagine benessere organizzativo

Il CUG ritiene che un'organizzazione degli uffici logica, funzionale e razionale, costituisca presupposto necessario per la diffusione del benessere organizzativo e lavorativo tra i dipendenti. Questo presuppone una ricognizione delle competenze e dei carichi di lavoro di tutti i dipendenti ai fini di una corretta riorganizzazione dell'Ente.

A tal fine il CUG propone di procedere ad una rilevazione puntuale dei suddetti carichi di lavoro, procedimenti e attività svolte dai singoli dipendenti.

Inoltre il CUG ritiene utile lo svolgimento di un'indagine sul benessere organizzativo e lavorativo tra il personale da svolgersi in forma anonima eventualmente da effettuare anche in collaborazione con l'Amministrazione.

7. Conclusioni

Sarà cura di ciascun Responsabile, del CUG e della R.S.U. 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, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, è trasmesso al CUG, alle RSU, alla Consigliera di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.