

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2022/2024
Aggiornamento annuale 2023

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 nasce grazie al contributo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Brindisi (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, quale aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 e di quello adottato con determinazione commissariale n. 18 del 28/04/2022 continua il suo impegno nel 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.

I piani delle azioni positive nascono 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 posizione apicale, 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 d'implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate, in definitiva, 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.

Si fa inoltre presente che già l'art. 11 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) prevedeva la possibilità di promuovere attività culturali, ricreative ed assistenziali a favore dei propri dipendenti.

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.

Un ruolo importante nell'ambito di queste azioni è assolto dal "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (CUG) istituito dall'art. 21 della L. n. 183/2010 che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, dei 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 del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)*" esplicita, al punto "*3.2 Compiti*", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine quindi 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.

In questo Ente il CUG è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 50 del 13/03/2014 successivamente modificato con determinazione dirigenziale n. 108 del 13/04/2015; ai sensi della normativa in materia, la composizione è paritetica ed è formato da n. 8 componenti effettivi, di cui n. 4 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 4 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.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2022-2024 si pone 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.

Poiché tale documento programmatico è uno strumento per sua natura ad applicazione progressiva e graduale, che si esplica nell'arco temporale di un triennio, legato alle scelte di programmazione rimesse all'amministrazione sul tema, si dovrà tener anche conto delle eventuali modifiche o integrazioni che potranno rendersi necessarie in conseguenza del percorso di accorpamento in corso con la CCIAA di Taranto.

IL CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

La Camera di commercio di Brindisi, mediante la redazione del Piano di azioni positive, intende promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro e per un maggior benessere lavorativo.

Si riportano di seguito i principali indicatori dell'analisi di genere (anni 2019-2021):

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
% di Dirigenti donne	0%	0%	0%
% incarichi Posizioni organizzative attribuiti a donne (verificare %)	50%	50%	66,6%
% incarichi specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 del C.C.N.L. Comparto "Funzioni Locali" del 21.5.2018 attribuiti a donne(verificare %)	100%	100%	75%
% di Donne rispetto al totale del personale	60,71%	60,71%	64%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	//	//	//
Retribuzione lorda media (fissa + accessoria) erogata nell'anno al personale femminile non dirigente	28.590,78	29.889,85	29.430,16
Retribuzione lorda media (fissa + accessoria) erogata nell'anno al personale maschile non dirigente	26.515,53	29.146,25	29.879,88
Età media del personale femminile	54,64	55,65	56,00
Età media del personale maschile	50,36	51,36	52,33
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	29,41%	29,41%	31,25%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	27,27%	27,27%	22,22%

Quale punto di partenza per la pianificazione delle azioni in tema di pari opportunità si rappresenta inoltre la situazione di fatto dell'organico, distinta per categoria e genere:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021	M	F	TOTALE	M%	F%	TOTALE
Dirigenti	1	0	1	4%	0%	4%
Dipendenti categoria D	1	2	3	4%	8%	12%
Dipendenti categoria C	4	13	17	16%	52%	68%
Dipendenti categoria B	2	0	2	8%	0%	8%
Dipendenti categoria A	1	1	2	4%	4%	8%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	9	16	25	36%	64%	100%

Come si vede dalla tabella le donne rappresentano oggi il 64% del personale della Camera di commercio di Brindisi.

Tale percentuale rende ragione della necessità di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, aggravato ulteriormente dalle difficoltà conseguenti alle disposizioni adottate per fronteggiare la pandemia ancora in atto.

Per questo motivo il tema del lavoro flessibile e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono nella complessiva azione di sostegno e di welfare.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per la Camera di Commercio di Brindisi, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando l'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Si evidenzia come la pianificazione delle azioni positive non possa prescindere dalla valutazione della scelta volta ad assicurare il benessere lavorativo dei dipendenti che hanno residenza in altri Comuni, ai quali sarebbe possibile riconoscere di svolgere la propria prestazione lavorativa nei Comuni di residenza utilizzando lo strumento del lavoro agile post-emergenziale di cui alla Legge 81/2017.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono confermate le seguenti linee generali d'intervento:

- garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
- promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, consenta di far emergere situazioni di stress lavorativo e favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;



OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	STATO DI AVANZAMENTO
N. 1 prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro.	CUG	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	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 di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.
N. 2 - Individuare iniziative organizzative al fine di limitare i rischi connessi alla salute dei lavoratori	SERVIZIO AA.GG GESTIONE RISORSE UMANE / SERVIZIO RAGIONERIA E PATRIMONIO/ RLS	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	L'Amministrazione nel 2020 e anche nel 2021 ha attivato misure organizzative che a tutto il personale hanno consentito di operare in sicurezza, alternando il lavoro in presenza con lo Smart working, in modalità assolutamente flessibile in funzione dell'andamento dei contagi e delle situazioni personali e familiari, mantenendo inalterati i livelli di efficienza che hanno evitato il rallentamento delle attività e non hanno determinato l'insorgere di arretrato nell'evasione delle pratiche e nell'erogazione dei servizi.
N. 3 – Regolamentare ed attuare, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative, il lavoro in modalità agile per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	SERVIZIO AA.GG GESTIONE. RISORSE UMANE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	<p>Nel corso del 2022 si è provveduto a regolamentare giusta determinazione commissariale n. 34 del 4.07.2022 il lavoro in modalità agile post emergenziale ai sensi delle Leggi 124/2015 art. 14 e 81/2017 art. 18 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.3/2017.</p> <p>Con l'introduzione a regime di tale modalità lavorativa si vuole promuovere il miglioramento delle condizioni lavorative con la conciliazione di particolari situazioni di vita privata tenuto conto in ogni caso come indicato dalla direttiva 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - "delle caratteristiche comportamentali dei lavoratori, valutando il loro grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, di propensione all'assunzione di responsabilità".</p> <p>Il regolamento disciplina le forme di lavoro agile (o smart working) che permettono, nelle misure consentite dalla normativa vigente, ai dipendenti della Camera di Commercio di Brindisi che ne facciano richiesta, di avvalersene con la finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none">• conciliare le esigenze familiari e/o personali con l'impegno lavorativo;• ridurre le assenze dal lavoro;• valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa;• favorire un'organizzazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultati;• garantire una maggiore produttività ed efficienza;• migliorare la qualità del lavoro svolto. <p>L'attivazione dello smart working avverrà su istanza di parte, previa valutazione da parte del Segretario generale tenuto conto sia dei criteri di preferenza che delle mansioni assegnate al dipendente, e prevede la</p>

			<p>sottoscrizione di un contratto individuale, con la definizione dell'ambito operativo e delle modalità organizzative, direttive e di controllo (durata, obiettivi da raggiungere, numero di giorni e di attività, ecc.).</p> <p>È stata inoltre prevista per gli accordi individuali di smart working una durata non superiore ad 1 anno in coerenza con le esigenze organizzative e/o quelle di conciliazione. La scelta di stabilire una durata non fissa ma massima è stata effettuata al fine di rendere lo strumento flessibile ed adattabile alle diverse esigenze riscontrate.</p> <p>È stato altresì definito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il numero massimo di giornate lavorative mensili fruibili in modalità agile pari a n. 10 • la fascia di contattabilità coincidente con la fascia oraria giornaliera rigida compresa di norma tra le 8,45-13,00 e le 13,45-15,00 • gli istituti contrattuali applicabili (Ferie e festività, Permessi, assenze e congedi/ Malattia /For-mazione) e non applicabili (buono pasto che comunque permane limitatamente alle giornate di prestazione dell'attività lavorativa in sede, secondo la normativa vigente in materia) • la procedura di verifica e valutazione dell'attività svolta; • la facoltà di recesso dall'accordo che l'Amministrazione potrà esercitare, con effetto immediato, qualora il dipendente in smart working risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Regolamento o nell'accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi.
N.4 – Proseguire e nel caso rafforzare, in caso di aumento del tasso di positività, le iniziative finalizzate a garantire la sicurezza dal contagio Covid - 19.	SERVIZIO RAGIONERIA E PATRIMONIO	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Si evidenzia innanzitutto la messa a disposizione di tutti i dipendenti degli strumenti necessari per garantire la sicurezza dal contagio da Covid 19 (mascherine FFP2, dispenser per igienizzazione mani, acquisto di divisori in plexiglass per gli uffici a contatto con l'utenza, dispositivi per la rilevazione della temperatura corporea).
N. 5 – assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione potenziando le modalità innovative alternative alla frequenza "frontale" dei corsi di formazione e aggiornamento quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, aggiornamenti on line) al fine di consentire la partecipazione diffusa anche persoggetti in	SERVIZIO AA.GG GESTIONE RISORSE UMANE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	<p>L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere, compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.</p> <p>Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.</p> <p>Per il 2022 si proseguirà a incentivare la formazione a distanza dei dipendenti aderendo ai corsi organizzati da SI.CAMERA(Agenzia delle Camere di Commercio d'Italia che organizza in via esclusiva il programma annuale di formazione camerale, nato con l'obiettivo di essere a fianco delle Camere di Commercio per l'aggiornamento e la crescita professionale delle proprie risorse, inteso come un servizio di accompagnamento delle professionalità e teso al potenziamento delle competenze tecniche (giuridico/amministrative) di coloro che agiscono sulle</p>



<p>situazione di fragilità o maggiormente vincolati all'organizzazione familiare.</p>			<p>molteplici funzioni svolte dalle Camere di Commercio) utilizzando il conto 325080 – Spese per la formazione del personale.</p> <p>Inoltre la Camera come ogni anno ha aderito entro i termini previsti dall'avviso annuale ai corsi universitari di formazione denominati “Valore P.A.” finanziati dall’Inps e rivolti ai dipendenti della Pubblica Amministrazione scelti dalla stessa P.A. tra i dipendenti che in base al lavoro svolto possono trarre per sé e l’amministrazione di appartenenza i maggiori benefici dell’attività formativa</p> <p>Nell’anno 2022 la richiesta di adesione da parte dell’Ente Camerale al SYLLABUS PROGRAMMA DI ASSESSMENT E FORMAZIONE SULLE COMPETENZE DIGITALI è stata accolta dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Partendo da una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenza riscontrati a livello organizzativo ed individuale a anche al fine di sviluppare al più alto livello possibile l’investimento nella formazione permanente, intesa quale strumento di qualificazione di tutto il personale che contribuisce in maniera efficace e considerevole al miglioramento della performance organizzativa dell’Ente sono stati iscritti tutti i dipendenti camerali.</p> <p>In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi (a titolo gratuito e in modalità e-learning) per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico, a partire da TIM e Microsoft. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il “fascicolo del dipendente” in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.</p> <p>Tanto anche al fine di garantire a tutti, in particolare, una educazione informatica adeguata ai rischi a cui sono esposte le diverse attività da loro svolte singolarmente e a livello di ufficio.</p>
<p>n. 6 definire ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle per favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro</p>	<p>SERVIZIO AA.GG GESTIONE . RISORSE UMANE</p>	<p>SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE</p>	<p>Si continuerà anche nel 2022 a concedere, in presenza di particolari esigenze dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle previste</p> <p>In linea generale saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, fermo restando il rispetto dell’orario di apertura al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto dell’equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell’isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione della carriera.</p>

<p>N. 7 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</p>		<p>Le procedure di reclutamento saranno consentite nel rispetto delle vigenti disposizioni. In particolare si assicurerà che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle commissioni di concorso e selezione vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina. • La redazione dei bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile. <p>Si dà atto che al momento non è possibile procedere al alcun reclutamento del personale nelle more della conclusione dell'iter di accorpamento previsto dall'art. 10 della legge 7 agosto 2015 n. 124 nonché fino al completamento delle procedure di mobilità connesse al piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di cui all' art. 3 del D.Lgs 25/11/2016 n. 219.</p>
--	--	---

- promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il presente Piano è articolato in due parti:

- una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
- una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positivaricata sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Parte Prima

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, la Camera di commercio provvede costantemente a:

- Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito del territorio di competenza.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Parte Seconda

Ambiti di intervento di durata triennale e analisi stato di attuazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del primo provvedimento di approvazione fatte salve tutte le modifiche e/o integrazioni connesse con il percorso di accorpamento in atto con la CCIAA di Taranto.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Brindisi. Sarà inoltre reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti della Camera di Commercio di Brindisi.