



3.6 Pari opportunità

Le pari opportunità e la rimozione delle discriminazioni costituiscono da lungo tempo principi cardine dell'azione delle pubbliche amministrazioni, in linea con quanto disposto dalla normativa europea e nazionale vigente e dagli obiettivi strategici di sviluppo organizzativo. Essi trovano espressa enunciazione nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, agli artt. 7 e 57, oltre che nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, meglio noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, cui si affianca la direttiva ministeriale n. 2 del 2019, contenente linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nel perseguimento delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento, nella gestione delle risorse umane e nell'organizzazione del lavoro.

Nel rispetto del quadro normativo così declinato, la Camera di commercio Chieti Pescara intende adottare il proprio Piano delle Azioni Positive, quale sottosezione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, con l'obiettivo di delineare le linee guida triennali e le azioni prioritarie per "*[...] 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*". Trattasi, dunque, di misure concrete e specifiche, che trovano fondamento nel principio costituzionale di uguaglianza sostanziale, volte a rimuovere, correggere o prevenire qualsiasi forma di discriminazione, ancorché implicita o indiretta, e a favorire la creazione di una cultura organizzativa basata sul reciproco rispetto, l'equità e la valorizzazione delle diversità.

I medesimi obiettivi sono, altresì, declinati dalla Camera di commercio Chieti Pescara quali *asset* strategici della propria *mission* esterna, ovvero del complesso di interventi e servizi erogati a favore del sistema delle imprese e dell'economia delle due province di competenza.

In tale contesto, l'Ente ha formalizzato, con Deliberazione di Giunta camerale n. 112 del 05/10/2023, la nomina per il triennio 2023-2026 del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile, organo che svolge funzioni propulsive e promozionali per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sostenerne l'indipendenza economica e finanziaria e ridurre il divario retributivo, anche in collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio. Particolare rilievo assumono, nell'ambito di tali attività, le specifiche iniziative, contenute all'interno del programma approvato con Deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 22/02/2024, finalizzate alla sensibilizzazione e alla formazione dell'utenza esterna, al reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza e all'attribuzione di specifici riconoscimenti tesi a valorizzare il talento e le capacità imprenditoriali. Le specifiche linee d'azione riferite a tali obiettivi saranno formalizzate con apposito piano, che l'Ente provvederà ad adottare entro il 31 marzo del corrente anno.

A tali linee di azione si aggiunge, quale ulteriore strumento rivolto all'utenza interna, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.), organo paritetico e trasversale, con funzioni propositive, consultive e di verifica a beneficio dell'utenza interna, la cui nomina è stata formalizzata dall'Ente con Determinazione del Segretario Generale n.



38 del 15/03/2024, successivamente integrata con Determinazione del Segretario Generale f.f. n. 169 del 02/12/2024.

Di seguito gli obiettivi strategici relativi alle pari opportunità che la Camera di commercio Chieti Pescara intende perseguire nel triennio 2025-2027:

1. *Diffondere la cultura dell'inclusione e del rispetto delle diversità, attraverso il contrasto a qualsiasi tipo di discriminazioni, violenze e molestie;*
2. *Promuovere il benessere organizzativo e la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.*

Tali obiettivi vengono declinati in specifiche linee d'azione per l'anno in corso, come di seguito indicato.

Obiettivo - Diffondere la cultura dell'inclusione e del rispetto delle diversità, attraverso il contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia	
<i>Linea d'azione 1: Raccolta e aggiornamento dei dati riferiti alla rappresentanza di genere nelle varie aree funzionali che compongono l'Ente</i>	
Responsabile	CUG
Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Ogni anno
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Inserimento dei dati di genere all'interno dei documenti strategici dell'Ente
<i>Linea d'azione 2: Organizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione dell'utenza interna in materia di parità di genere e valorizzazione delle diversità</i>	
Responsabile	Segretario Generale CUG
Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Ogni anno
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Organizzazione di almeno una iniziativa di formazione rivolta all'utenza interna• Adesione ai percorsi Syllabus inerenti la cultura del rispetto e il contrasto alla violenza di genere• Coinvolgimento di una percentuale pari al 90% del personale
<i>Linea d'azione 3: Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	
Responsabile	Segretario Generale
Destinatari	CUG
Tempistica	Ogni anno



Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione della possibilità di attivare specifici stanziamenti per il perseguimento delle finalità del CUG• Formazione specifica del personale del CUG
Linea d'azione 4: Diffusione della carta dei valori dell'ente	
Responsabile	Segretario Generale CUG
Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Ogni anno
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Acquisizione del documento in Giunta camerale• Iniziative di comunicazione e diffusione dei principi contenuti nella carta dei valori >2

Obiettivo - Promuovere il benessere organizzativo e la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo

Linea d'azione 1: Attivazione di strumenti di welfare integrativi del trattamento economico del personale nel rispetto della normativa contrattuale di comparto

Responsabile	Segretario generale
Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Ogni anno
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio del funzionamento di piattaforma per l'erogazione dei servizi di welfare• Evasione delle richieste di assistenza del personale• Valutazione dell'attivazione di uno strumento di welfare aggiuntivo

Linea d'azione 2: Consolidamento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul luogo di lavoro

Responsabile	Segretario Generale Servizio "Acquisti, patrimonio, servizi di sede"; RSPP; RLS
Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Ogni anno
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Effettuazione di n. 3. riunioni periodiche della squadra di sicurezza• Verifica periodica della sicurezza dei luoghi e del funzionamento dei dispositivi di pronto soccorso• Organizzazione di n. 1 incontro di formazione generico rivolto all'utenza interna• Organizzazione di n. 1 incontro di aggiornamento specifico per gli addetti alla sicurezza

Linea d'azione 3: Monitoraggio dei livelli di benessere organizzativo

Responsabile	Segretario generale CUG
--------------	----------------------------



Destinatari	Tutto il personale
Tempistica	Entro il triennio di validità
Iniziative	<ul style="list-style-type: none">• Realizzazione di indagini periodiche con l'ausilio di esperti in materia• Diffusione di questionari o interviste relative al clima organizzativo

Nel periodo di vigenza del presente Piano, 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, anche per il tramite degli appositi canali di comunicazione istituiti dall'Ente e diffusi mediante il proprio sito istituzionale e la propria intranet.

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. 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. Il CUG, nel predisporre, entro il 31 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 delle disposizioni vigenti. A seguire, trasmetterà l'atto ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente per ogni atto conseguente.