



Relazione CUG

Camera di Commercio della Romagna Forli Cesena e Rimini - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio della Romagna Forli Cesena e Rimini

Acronimo: camcomromagna

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FC

Comune: Forlì

CAP: 47121

Indirizzo: Corso Della Repubblica, 5

Codice Amministrazione: ccrfcr

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Camere di Commercio, Industria, Artigianato
e Agricoltura e loro Unioni Regionali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-2022

[piano_azioni_positive_ccrfcr-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/ccrfcr/2020-2022/piano_azioni_positriennale/ccrfcr/2021-2023/piano_azioni_positive_ccrfcr-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
(504.17 KB)

2021

2021-2023

[piano_azioni_positive_ccrfcr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/ccrfcr/2020-2022/piano_azioni_positriennale/ccrfcr/2021-2023/piano_azioni_positives_ccrfcr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(237.11 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|-----------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Dirigente di livello generale | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Organo di vertice | presidente | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | Consiglio | 0 | 1 | 2 | 8 | 5 | 1 | 0 | 0 | 7 | 1 |
| Organo di vertice | Collegio dei revisori | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 0 | 1 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 17 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria C | 0 | 0 | 7 | 15 | 5 | 0 | 1 | 11 | 23 | 2 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 0 | 1 | 11 | 36 | 13 | 1 | 1 | 15 | 52 | 4 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,00 | 0,75 | 8,21 | 26,87 | 9,70 | 0,75 | 0,75 | 11,19 | 38,81 | 2,99 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 9 | 25 | 7 | 41 | 39,81 | 100,00 | 0 | 1 | 14 | 44 | 3 | 62 | 60,19 | 100,00 |
| Totale | 0 | 0 | 9 | 25 | 7 | 41 | | | 0 | 1 | 14 | 44 | 3 | 62 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 8,74 | 24,27 | 6,80 | 39,81 | | | 0,00 | 0,97 | 13,59 | 42,72 | 2,91 | 60,19 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Categoria D | Diploma di scuola superiore | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 4,85 |
| Categoria D | Laurea | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 1,94 |
| Categoria D | Laurea magistrale | 7 | 33,33 | 14 | 66,67 | 21 | 20,39 |
| Categoria C | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 1,94 |
| Categoria C | Diploma di scuola superiore | 13 | 43,33 | 17 | 56,67 | 30 | 29,13 |
| Categoria C | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,97 |
| Categoria C | Laurea magistrale | 13 | 41,94 | 18 | 58,06 | 31 | 30,10 |
| Categoria B | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,97 |
| Categoria B | Diploma di scuola superiore | 3 | 30,00 | 7 | 70,00 | 10 | 9,71 |
| Totale personale | | 41 | | 62 | | 103 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 39,05 | | 59,05 | | 98,10 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 0 | 0 | 9 | 25 | 6 | 40 | 43,96 | 97,56 | 0 | 1 | 12 | 35 | 3 | 51 | 56,04 | 82,26 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 10,00 | 2,44 | 0 | 0 | 2 | 7 | 0 | 9 | 90,00 | 14,52 |

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 3,23 |
| Totale | 0 | 0 | 9 | 25 | 7 | 41 | | | 0 | 1 | 14 | 44 | 3 | 62 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 8,74 | 24,27 | 6,80 | 39,81 | | | 0,00 | 0,97 | 13,59 | 42,72 | 2,91 | 60,19 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Part-time Orizzontale 83,333% | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 6 | 100,00 | 7,89 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 33,33 | 2,33 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 66,67 | 2,63 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 69,44% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 2,63 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,32 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,32 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 0 | 9 | 25 | 7 | 41 | 39,81 | 95,35 | 0 | 1 | 14 | 44 | 3 | 62 | 60,19 | 81,58 |
| Personale che fruiva di orari flessibili | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 2,33 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 66,67 | 2,63 |
| Totale | 0 | 0 | 10 | 25 | 8 | 43 | | | 0 | 1 | 16 | 56 | 3 | 76 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 8,40 | 21,01 | 6,72 | 36,13 | | | 0,00 | 0,84 | 13,45 | 47,06 | 2,52 | 63,87 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti | 154 | 26,24 | 433 | 73,76 | 587 | 43,68 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti | 397 | 58,99 | 276 | 41,01 | 673 | 50,07 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti | 20 | 100,00 | 0 | 0,00 | 20 | 1,49 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruitti | 64 | 100,00 | 0 | 0,00 | 64 | 4,76 |
| Totale permessi | 635 | 47,25 | 709 | 52,75 | 1344 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa: Flessibilità e conciliazione vita lavorativa e vita privata

Obiettivo:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, senza compromettere il servizio nell'Ente;
- Potenziare le capacità dei dipendenti mediante l'utilizzo di tempi flessibili;
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni:

- Previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari, su richiesta dei dipendenti interessati per migliorare i tempi vita/lavoro e produttività dell'Amministrazione,

quali flessibilità oraria e part-time.

- Analizzata la normativa vigente e le direttive in materia di orario di lavoro.

- Attivazione banca delle ore anche nell'anno 2022 come prevista dal Contratto Collettivo Integrativo.

Attori Coinvolti: personale richiedente le forme di flessibilità.

Uffici coinvolti: Organizzazione - Gestione Risorse Umane.

Misurazione: indicatori - atti amministrativi adottati.

Beneficiari: dipendenti richiedenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

Iniziativa: Lavoro agile

Obiettivo:

- Regolamento del lavoro agile a regime post fase emergenziale;
- Erogazione di apposita formazione e informazione per tutto il personale, con particolare riferimento alle competenze digitali e al lavorare in gruppo, con particolare attenzione alla comunicazione.

Azioni:

- Analisi della normativa e in particolare delle direttive ministeriali relative alle modalità di svolgimento del lavoro agile.
- Predisposizione indicazioni e disposizioni per lo svolgimento del lavoro agile nello stato di emergenza energetica.
- Stesura Piano Organizzativo del lavoro Agile nell'ambito del PIAO adottato per l'anno 2022.
- Continuata la formazione relativa allo smart working, con potenziamento delle competenze digitali del personale e delle capacità legate alla comunicazione da parte dei responsabili, e approfondimenti normativi per il personale assegnato all'Ufficio Organizzazione - Gestione Risorse Umane.

Attori Coinvolti: personale dell'Ente.

Uffici coinvolti: Organizzazione - Gestione Risorse Umane, Provveditorato e Servizi Informatici

Misurazione: indicatori - atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale e amministrazione

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

Iniziativa: Formazione

Obiettivo:

- Promozione di un'attenta attività formativa, volta a valorizzare strategicamente le risorse umane di cui è dotato l'Ente. Tale attività potrà essere svolta con eventi formativi in video conferenza, laddove disponibili, sarà estesa anche a corsi in e-learning, in modo non solo di evitare il più possibile disagi ai dipendenti che hanno problemi nel compiere spostamenti ma anche per meglio conciliare l'attività organizzativa dell'Ente.

- Programmazione di attività formative nell’arco del triennio negli ambiti di maggiore necessità per favorire lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.
- Fruizione dell’attività formativa nelle materie obbligatorie per legge nell’arco del triennio.
- Addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni.
- Aggiornamento periodico in funzione delle novità normative e/o procedurali introdotte a favore del personale a favore del personale direttamente interessato appartenente a tutte le categorie e, laddove possibile, con criteri di rotazione.
- Consolidamento della attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per malattia o congedi/aspettativa al fine di favorire il costante aggiornamento degli stessi, con affiancamento anche nello svolgimento delle attività al rientro in servizio.
- Introduzione di momenti formativi/informativi dedicati al personale per prevenire/contrastare situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale o psicologica nell’Ente.

Azioni:

- Durante l’anno è stata svolta un’intensa attività formativa, di valorizzazione delle risorse umane.
- Eventi formativi svolti per la quasi totalità in modalità di video conferenza.
- Programmazione di attività formative nell’arco del triennio negli ambiti di maggiore necessità per favorire lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.
- Fruizione dell’attività formativa per la Sicurezza obbligatoria per legge.

Attori Coinvolti: tutto il personale dell’Ente

Uffici coinvolti: Organizzazione – Gestione Risorse Umane

Misurazione: indicatori – atti amministrativi adottati

Beneficiari: tutto il personale e amministrazione

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – nessuna risorsa aggiuntiva

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Totale ore | 0 | 0 | 366 | 975 | 155 | 1496 | 32,12 | 100,00 | 0 | 50 | 636 | 2393 | 83 | 3162 | 67,88 | 100,00 |
| Sicurezza sui luoghi di lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 0 | 0 | 366 | 975 | 155 | 1496 | | | 0 | 50 | 636 | 2393 | 83 | 3162 | | |

| | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Totale ore % | 0,00 | 0,00 | 7,86 | 20,93 | 3,33 | 32,12 | | | 0,00 | 1,07 | 13,65 | 51,37 | 1,78 | 67,88 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | |
| Totale personale | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Categoria D | €2637,38 | €2468,74 | € -168,64 | -6,83 |
| Categoria C | €1849,08 | €1800,15 | € -48,93 | -2,72 |
| Categoria B | €1625,76 | €1633,30 | € 7,54 | 0,46 |

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono

state effettuate indagini riguardo a: No
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione del Segretario Generale n.
49 del 02/03/2020

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 02/03/2020

Organo sottoscrittore: Segretario generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

cug@romagna.camcom.it

intranet camerale

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Al fine di completare le iniziative intraprese nel 2022, e riferite nella parte precedente, il CUG condivide le proposte inserite dall'Amministrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, di seguito riportate:

Flessibilità e conciliazione vita lavorativa e vita privata

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, senza compromettere il servizio nell'Ente.
- Potenziare le capacità dei dipendenti mediante l'utilizzo di tempi flessibili.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Lavoro agile

- Regolamento del lavoro agile a regime post fase emergenziale.
- Erogazione di apposita formazione e informazione per tutto il personale, con particolare riferimento alle competenze digitali e al lavorare in gruppo, con particolare attenzione alla comunicazione.

Benessere organizzativo e rischi da stress correlato

- Predisposizione/somministrazione/raccolta del questionario sul benessere organizzativo, con specifica sezione dedicata al lavoro agile e analisi dei dati del questionario somministrato, anche in relazione alla precedente somministrazione; elaborazione di proposte di interventi sulla base delle risultanza del questionario di benessere organizzativo che sarà somministrato ed elaborato.
- Particolare attenzione alla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato, previsto e regolato dal D.L. 81/2008, fenomeno di particolare rilevanza in questi ultimi anni, per prevenire il quale la Camera della Romagna intende svolgere un'attività di monitoraggio avvalendosi della collaborazione del Servizio Prevenzione e Protezione.

Formazione

- Promozione di un'attenta attività formativa, volta a valorizzare strategicamente le risorse umane di cui è dotato l'Ente; tale attività potrà essere svolta con eventi formativi in video conferenza, laddove disponibili, sarà estesa anche a corsi in e-learning, in modo non solo di evitare il più possibile disagi ai dipendenti che hanno problemi nel compiere spostamenti ma anche per meglio conciliare l'attività organizzativa dell'Ente.
- Programmazione di attività formative nell'arco del triennio negli ambiti di maggiore necessità per favorire lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.
- Fruizione dell'attività formativa nelle materie obbligatorie per legge nell'arco del triennio.
- Addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni.
- Aggiornamento periodico in funzione delle novità normative e/o procedurali introdotte a favore del personale a favore del personale direttamente interessato appartenente a tutte le categorie e, laddove possibile, con criteri di rotazione.

Azioni esterne all'Ente

- Partecipazione ad attività di confronto e/o collaborazione con altri soggetti e istituzioni del territorio, quali enti locali, università, regione e consigliera di parità, per la diffusione della cultura della pari opportunità.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-della-romagna-forli-cesena-e-riini-2023>