

### 3.3 – Pari opportunità

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, la Camera di Commercio Irpinia Sannio, per il triennio 2025-2027, in attuazione all'art. 6, comma 2, lett. g) del decreto-legge n. 80/2021, convertito con legge 113/2021, definisce le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Nella presente sezione si definiscono le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, ponendosi, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive individuate nel presente paragrafo devono essere orientate, oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo dell'Ente e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

I dati riportati nel seguente quadro di raffronto (escluso il Segretario generale) rappresentano l'analisi qualitativa delle risorse in servizio presso la Camera alla data di redazione del presente Piano e l'analisi di genere.

<b>Analisi caratteri qualitativi/quantitativi</b>	<b>Indicatori</b>
Età media del personale	58,45 anni
Età media dirigenti	66,85
Tasso di crescita del personale (variazione percentuale)	0 % rispetto al 31.12.2023 (unità 40)
% dipendenti in possesso di laurea	52,50%
% dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione fruite nell'anno 2024	1.054
Turnover del personale (al 31.12.2024)	0%
Costi di formazione (stanziamento 2025)	€ 25.000,00
<b>Analisi benessere organizzativo</b>	<b>Indicatori</b>
Tasso di assenza del personale (anno 2024)	21,11 % tasso riferito alle assenze dal servizio a qualsiasi titolo - comprensivo anche di ferie, festività soppresse e assenze obbligatorie per legge senza le quali il tasso si attesta al 5,18%.
Tasso di dimissioni premature (dimissioni volontarie sul totale delle cessazioni) nel 2024	29%
Tassi di infortuni nel 2024	0%
% di personale assunto a tempo indeterminato	0%
<b>Analisi di genere</b>	<b>Indicatori</b>
% di dirigenti donne sul totale dei dirigenti	0%
% di donne rispetto al totale del personale	50%
Età media del personale femminile	57,5 anni
% di personale donna laureato rispetto al personale femminile	50%
% di personale donna sul totale della Rappresentanza Sindacale (RSU)	60%
Ore di formazione del personale femminile (percentuale di ore di formazione erogate al personale femminile rispetto al totale di ore formative erogate a tutto il personale)	740 ore di formazione pari al 70,21% delle ore complessive di formazione fruite dal personale

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Di seguito vengono evidenziati gli obiettivi che questa Camera intende realizzare in materia di pari opportunità nel triennio 2025/2027 e le azioni positive che si perseguiranno per raggiungerli.

<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI POSITIVE</b>
<p>1. Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale</p> <p>2. Prevedere appositi strumenti di welfare in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli, assistenza sanitaria, accesso agevolato al credito</p> <p>3. Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo</p> <p>4. Monitorare periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nell'apposita sezione del PIAO dedicata al Piano Azioni Positive</p> <p>5. Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali</p> <p>6. Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi</p>	<p>a. Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), già istituito presso la Camera di commercio, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia</p> <p>b. Supportare l'attività del C.U.G., in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento</p> <p>c. Verificare la situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori</p> <p>d. Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione</p> <p>e. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità</p> <p>f. Collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo</p> <p>g. Impegnarsi, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, nello stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere</p> <p>h. Organizzare le attività formative in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari.</p> <p>i. Prevedere incontri con ciascun Responsabile di U.O., al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da valutare, successivamente, in sede di predisposizione delle singole iniziative;</p> <p>j. Regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone</p>