



Camera di Commercio  
Parma



Camera di commercio di PARMA

# Piano Triennale delle azioni positive

**Triennio 2020-2022**

Approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 51  
del 21/5/2020

## INDICE

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA .....</b>	<b>8</b>
3.1 PARI OPPORTUNITÀ E UGUAGLIANZA SUL LAVORO – BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	9
3.2 ORARIO DI LAVORO .....	9
3.3 STRESS LAVORO CORRELATO.....	10
3.4 WELFARE INTEGRATIVO.....	11
3.5 INTERVENTI DIRETTI AGLI STAKEHOLDERS .....	11
<b>4. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022.....</b>	<b>13</b>
<b>5. CONCLUSIONI.....</b>	<b>15</b>

## 1. PREMESSA

Il presente Piano di azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Parma per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

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.

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nella Camera di Commercio di Parma.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Pari opportunità tra uomini e donne significa l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza (Fonte: Commissione Europea).

Realizzare le pari opportunità è un obiettivo del patto fondante della convivenza civile dell'Italia repubblicana. La Costituzione Italiana, all'art. 3 scrive: "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*"

La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive, per eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi, si parla anche di discriminazione positiva.

Anche la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottolinea l'importanza delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione della parità e delle pari opportunità. La Direttiva si pone, inoltre, l'obiettivo di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia anche attraverso le collaborazioni con altri

organismi, fra cui il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, l'OIV, il Responsabile per la salute e sicurezza e altri organismi a vario titolo coinvolti nel benessere organizzativo e nel contrasto alle discriminazioni, compresa la consigliera provinciale di parità.

## **2. CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA**

### **Risorse umane**

L'organizzazione dell'Ente camerale vede una forte presenza femminile, pertanto è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Le donne, che rappresentano oltre il 79% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 100% del personale che usufruisce di contratti part-time.

La Camera di Commercio di Parma è ancora in attesa del perfezionamento dell'iter di accorpamento che dovrebbe portare alla nascita della Camera dell'Emilia per fusione di quelle di Parma, Piacenza e Reggio Emilia. Questo ha comportato, dal lontano 2014, il blocco del *turn over*, generando nel tempo una carenza cronica di organico che ha avuto e continua ad avere delle ricadute negative in termini di efficienza dell'azione amministrativa. La perdita di unità lavorative al 31 marzo 2020 ha superato il 33% e la riduzione del personale dovuta ai pensionamenti e alle mobilità in uscita, anche originate dall'attuale situazione di contesto, legata al divieto normativo di procedere a nuove assunzioni o all'utilizzo di forme di lavoro flessibili, sta rendendo sempre più faticoso per la Camera di commercio di Parma continuare ad assicurare l'offerta dei servizi istituzionali.

Considerato il momento di stallo del processo di accorpamento, che ha subito diversi *stop-and-go*, fino alla sospensione in attesa della sentenza della Corte costituzionale, come da ordinanza Tar Lazio dell'aprile 2019 e il perdurare del divieto di gestione del *turn over*, l'Amministrazione deve necessariamente optare per scelte conservative, che mirino a presidiare le funzioni, i servizi e gli ambiti attualmente gestiti, rinviando decisioni di maggiore impatto per l'intero Ente ad un momento in cui il quadro di riferimento sarà maggiormente delineato. A ciò si aggiunge l'introduzione dei nuovi servizi, in attuazione delle nuove funzioni attribuite alle Camere di commercio dal Decreto del Ministero dello Sviluppo economico 7 marzo 2019, con particolare riguardo a quelli inerenti la digitalizzazione, richiedendo un processo formativo specifico da parte del personale camerale.

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 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, fascia di età, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, riferiti al 31/12/2019.

I dati sono stati elaborati dall'ufficio personale della Camera di Commercio di Parma per la trasmissione al CUG, sulla base del format allegato alla direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

**TABELLA 1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Ripartizione per fasce di età	Uomini					Donne					TOTALE
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	
dirigenti T. I.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
dirigenti T.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
cat. D	0	0	0	2	1	0	0	3	7	4	
cat. C	0	0	1	5	0	0	2	8	14	2	
cat. B	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>55</b>
% sul personale complessivo	0	0	1,82	16,36	1,82	0	3,64	21,82	41,82	12,72	100

**TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Ripartizione per fasce di età	Uomini							Donne						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	0	0	1	9	1	11	100	0	2	11	16	6	35	79,55
PART TIME > 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	1	9	20,45
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>44</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9,09</b>	<b>81,82</b>	<b>9,09</b>		<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>4,55</b>	<b>27,27</b>	<b>52,27</b>	<b>15,91</b>		<b>100,00</b>

**TABELLA 3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE**

Tipo di posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	33,33	4	66,67	6	100
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>33,33</b>	<b>4</b>	<b>66,67</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3,77</b>		<b>7,55</b>			

Nella tabella 3 è stato considerato il personale complessivo al 31/12/2019 con esclusione dirigenti = 53 unità

**TABELLA 4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

	Uomini							Donne						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%
inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
tra 5 e 10	0	0	1	0	0	1	9,09%	0	1	0	0	0	1	2,38%
superiore a 10 anni	0	0	0	9	1	10	90,91%	0	1	12	21	7	41	97,62%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9,09%</b>	<b>81,82%</b>	<b>9,09%</b>		<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>4,76%</b>	<b>28,57%</b>	<b>50,00%</b>	<b>16,67%</b>		<b>100,00%</b>

Nella tabella 4 si è tenuto conto dell'anzianità complessiva camerale ed amministrazioni di provenienza nella categoria (senza considerare la posizione economica)

**TABELLA 5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

INQUADRAMENTO	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	retribuzione netta media	retribuzione netta media	valori assoluti	%
cat. D	€ 38.983,42	€ 36.256,99	2.726,43	7,52%
cat. C	€ 27.298,58	€ 27.213,29	€ 85,29	0,31%
cat. B	€ 24.700,00	€ 21.665,44	€ 3.034,56	14,01%
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>42</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>20,75%</b>	<b>79,25%</b>		

Nella tabella 5 è stato considerato il personale complessivo al 31/12/2019 con esclusione dirigenti = 53 unità

**TABELLA 6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

TITOLO DI STUDIO	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
laurea						
laurea magistrale			2	100,00	2	100,00%
master di I livello						
master di II livello						
dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,00%</b>		<b>100,00%</b>			

Nella tabella 6 è stato considerato il personale dirigenziale complessivo al 31/12/2019 = 2 unità

**TABELLA 7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

TITOLO DI STUDIO	Uomini		Donne		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
inferiore al diploma superiore	3	27,27%	0	0	3	5,67%
diploma di scuola superiore	4	36,36%	20	47,62%	24	45,28%
laurea	1	9,09%	1	2,38%	2	3,77%
laurea magistrale	3	27,27%	21	50,00%	24	45,28%
master di I livello					0	0
master di II livello					0	0
dottorato di ricerca					0	0
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>		<b>42</b>		<b>53</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>20,75%</b>		<b>79,25%</b>			<b>100,00%</b>

Nella tabella 7 è stato considerato il personale complessivo al 31/12/2019 con esclusione dirigenti = 53 unità

### Sintesi

- L'organizzazione della Camera di commercio vede una forte presenza femminile, con un'età media leggermente superiore rispetto a quella maschile.
- Gli incarichi di responsabilità attribuiti alle donne sono il doppio rispetto a quelli attribuiti agli uomini.
- La quota di laureati è maggiore per il genere femminile.
- Vi è una differenza notevole tra donne e uomini nell'anzianità di servizio, nei profili e livelli di permanenza superiore a 10 anni, nella fascia d'età tra 51 e 60 anni, in cui risulta ampiamente superiore la presenza femminile rispetto a quella maschile.
- Escluse le posizioni dirigenziali, gli uomini percepiscono una retribuzione netta media annuale leggermente superiore alle donne, soprattutto nelle categorie B e D, mentre nella categoria C la retribuzione netta media annuale è sostanzialmente uguale tra donne e uomini.
- Il part time è utilizzato per il 100% dal personale di genere femminile.
- Entrambi i dirigenti sono di genere femminile.

### **3. LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA**

L'Ente camerale con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 6/12/2011 ha costituito il CUG, comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni, che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 8 componenti effettivi (quattro uomini e quattro donne per rispettare la parità di genere), di cui 4 membri in rappresentanza dell'Amministrazione e 4 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e altrettanti componenti supplenti. Coerentemente con la normativa in vigore il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina di funzionamento dello stesso.

Preso atto che i componenti del CUG durano in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta, con determinazione del Segretario Generale n. 19 del 8/4/2016 sono stati nominati i nuovi componenti effettivi e supplenti del CUG. Nella sua attuale composizione il Comitato ha terminato il mandato il 8/4/2020 e pertanto opera in regime di *prorogatio*, poiché l'Ente è in attesa della formalizzazione delle nuove nomine da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

E' stata appositamente creata una casella mail denominata *cug@pr.camcom.it* a cui chiunque può inviare osservazioni, reclami, richieste, ecc., accessibile da tutti i componenti effettivi.

**E' importante segnalare che fino ad oggi né il CUG né l'Ente ha ricevuto segnalazioni di qualsiasi evento discriminatorio subito dal personale.**

Il CUG nel 2019 si è riunito in data 28/11/2019. La partecipazione dei membri è stata, come durante tutto il mandato quadriennale, continua e costruttiva permettendo al comitato di svolgere regolarmente le proprie funzioni.

In occasione dell'assemblea sono stati affrontati i seguenti temi:

- ✓ l'aumento dei carichi di lavoro per i dipendenti, a causa della contrazione del personale e del blocco del turn over
- ✓ la flessibilità nella gestione delle ferie
- ✓ la collaborazione con la consigliera provinciale di parità e la rete provinciale dei Cug
- ✓ lo stato di attuazione del telelavoro

Il CUG ha elaborato e trasmesso in data 30/3/2020 al Dipartimento della Funzione Pubblica la relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2019, come da allegato 2 alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e



rafforzare il ruolo dei CUG nella PA". A tale scopo il CUG ha ricevuto, in tempo utile, le informazioni da parte dell'Amministrazione, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della suddetta Direttiva n 2/2019.

### 3.1 Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere organizzativo

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

L'Ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Dall'avvio della riforma dell'intero sistema camerale, che ha ridisegnato le funzioni e competenze delle Camere di commercio, l'Unione Italiana delle Camere di commercio predispone e realizza ogni anno un piano formativo mirato a valorizzare le competenze presenti e a far acquisire professionalità in relazione alle nuove funzioni attribuite agli Enti camerali, piani ai quali l'Ente ha partecipato e partecipa in modo significativo, 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.

Si riporta la tabella con i dati sulla fruizione della formazione, suddiviso per genere ed età.

**TABELLA 8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'**

Ripartizione per fasce di età	Uomini							Donne						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	TOTALE	%
ORE FORMAZIONE	0	0	38	48	18	104	100%	0	6	66	149	2	223	100,00%
Totale	0	0	38	48	18	104		0	6	66	149	2	223	
Totale %	0	0	36,54%	46,15%	17,31%		100,00%	0	2,69%	29,60%	66,81%	0,90%		100,00%

### 3.2 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, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

1. La fruizione del part-time, al 31/12/2019 utilizzato da n. 9 dipendenti donne (20% del personale in ruolo)
2. Un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata e in uscita

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 le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

**TABELLA 9 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE**

In questa tabella sono riportate le analisi dei dati in ordine alla concreta fruizione da parte del personale di istituti quali permessi giornalieri per legge 104/1992, permessi orari legge 104/1992 e congedi parentali, divisi per genere.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	70	59,32	48	40,68	118	100
numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	0	0,00	240,25	100,00	240,25	100
numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	80	100,00	80	100
numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	

Dall'analisi dei dati si evidenzia che il numero di permessi orari (L. 104/1992) sono una prerogativa esclusivamente femminile. Mentre i permessi giornalieri (L. 104/1992) sono stati usufruiti in misura maggiore dal genere maschile. Infine, il numero di permessi giornalieri per congedi parentali è stato richiesto solo dal genere femminile. Se ne deduce pertanto che il lavoro di cura familiare è appannaggio del genere femminile.

### 3.3 Stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 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 del documento di valutazione dei rischi (DVR) e successivi aggiornamenti, ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Nel verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/08 relativa al 2019 il Medico competente ha comunicato che "la sorveglianza sanitaria effettuata nel corso dell'anno non ha visto particolari criticità ed il tutto si è svolto nella norma. ... e non si sono registrati eventi sentinella legati allo stress."

### 3.4 Welfare integrativo

La Camera di commercio, in linea con le disposizioni contenute all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018, ha introdotto - all'articolo 20 del Contratto integrativo decentrato del personale non dirigente - alcuni benefici per finalità assistenziali, con particolare riguardo ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia, a supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.

Le risorse disponibili per il welfare integrativo dell'anno 2019 sono state liquidate in favore dei dipendenti per la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

### 3.5 Interventi diretti agli stakeholders

#### ◆ Utilizzo della telematica

Da tempo l'utenza esterna della Camera di Commercio di Parma, come quella delle altre Camere, utilizza, ove possibile, modalità telematiche di fruizione dei servizi che garantiscono in tal modo l'accesso senza limiti di tempo e di orario. Gli altri servizi sono comunque organizzati tenendo conto delle esigenze dell'utenza di riferimento (orario di apertura settimanale al pubblico: n. 4 mattine oltre ad un giorno, il giovedì, ad orario continuato dalle 10 alle 16 per i servizi di maggiore interesse per gli utenti).

#### ◆ Responsabilità Sociale d'Impresa e di territorio

L'Ente e la Provincia hanno organizzato a Parma, con il sostegno della Regione Emilia Romagna, un percorso di laboratori per mettere a confronto idee e pratiche ed attivare progetti di sviluppo e innovazione d'impresa.

Il progetto, iniziato nel 2015, comprende incontri, visite aziendali e forum di presentazione delle attività e progetti pilota delle imprese partecipanti ai laboratori. I temi affrontati riguardano il supporto alla promozione del territorio, la sostenibilità ambientale e il welfare aziendale.

Durante gli incontri realizzati nel 2019 le imprese e gli attori del territorio hanno potuto approfondire l'esperienza di nuovi percorsi di *Corporate social responsibility*, cogliendo le opportunità organizzative e imprenditoriali che nascono da nuove sfide globali e sociali dell'Agenda 2030. Sono stati affrontati, inoltre, dimensioni trasversali quali la "diversità" all'interno delle aziende, le relazioni e i partenariati con altri territori internazionali, le connessioni tra agricoltura e società, la dimensione del benessere organizzativo e ambientale dell'azienda.

#### ◆ **Comitato Imprenditoria Femminile**

Il Comitato per la promozione dell'imprenditorialità femminile nella provincia di Parma viene costituito dalla Camera di commercio nel dicembre 2000, in attuazione del protocollo d'intesa siglato tra Unioncamere e Ministero delle attività produttive nel maggio 1999, e ha sede presso la Camera di commercio.

Giunto al sesto mandato, è composto da 11 componenti, nominati dalla Giunta camerale in rappresentanza delle varie categorie economiche, del credito, delle organizzazioni sindacali e dell'Assessorato pari opportunità della Provincia.

I compiti del Comitato - indicati dall'art.5 del protocollo d'intesa - sono i seguenti:

- **proporre suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerali** che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- **partecipare all'attività delle Camere** concernenti la presenza delle donne allo sviluppo imprenditoriale nella provincia;
- **promuovere indagini conoscitive** sulla realtà imprenditoriale locale per determinare i problemi che possono ostacolare l'accesso delle donne al mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare;
- **promuovere iniziative** per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche tramite specifiche attività di formazione imprenditoriale e professionale, a favore delle donne imprenditrici ed aspiranti imprenditrici;
- **facilitare l'accesso al credito** e l'inserimento nei vari settori economici delle relative imprese;
- **favorire la qualificazione** imprenditoriale femminile;
- **individuare gli strumenti idonei per attivare un sistema di collaborazioni** sinergiche con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno all'imprenditoria femminile in generale.

Il Comitato Imprenditoria femminile della Camera di commercio di Parma ha a disposizione uno sportello in Camera di commercio che supporta e gestisce le richieste e le informazioni che arrivano da aspiranti imprenditrici, per contributi, finanziamenti e avvio attività.

Nel 2019 ha aiutato le imprese femminili ad avere visibilità e successo sul web sviluppando le competenze necessarie per impostare la propria strategia digitale.

Con il progetto "Eccellenze in Digitale" sono stati organizzati tre seminari destinati alle imprenditrici di Parma e provincia: il 18 APRILE *I tools di Google per pianificare, ottimizzare e scoprire*; 6 MAGGIO *Web marketing: SEM, strategie e strumenti*; 20 MAGGIO *ORE Blog e Content marketing*.

Un seminario informativo è stato realizzato il 16 maggio sempre in Camera di commercio. L'argomento era "L'economia circolare" in collaborazione con Confartigianato Apla e la partecipazione delle Associazioni di categoria del territorio.

Il Comitato è impegnato anche in azioni di Orientamento e il 6 dicembre 2019 l'ITIS "Leonardo da Vinci", un Istituto superiore di Parma ha coinvolto il Comitato nel progetto "La Notte di Leonardo" con testimonianze di donne impegnate in lavori ritenuti "maschili" per sfatare i miti sui ruoli di genere.

Nel corso dell'evento sono stati presentati casi aziendali di imprenditorialità femminile alla presenza di genitori e studenti che hanno avuto la possibilità di incontrare e ascoltare testimonianze reali di impresa, difficoltà e pregiudizi.

Il 10 dicembre 2019 presso il coworking gestito dall'Associazione Officine ON/OFF le componenti del Comitato hanno organizzato una giornata di consulenze ad aspiranti imprenditrici e libere professioniste. Si è pertanto creata un'occasione di incontro informale tra imprenditrici, favorendo il confronto diretto individuale, attraverso il quale le interlocutrici, raccontando a vicenda la propria attività in pochissimi minuti, hanno cercato i presupposti per una collaborazione futura.

Nel 2019 è stato pubblicato un Report sull'Imprenditoria femminile (dati 2019) <http://www.pr.camcom.it/informazione-economica/report/report-sullimprenditoria-femminile-2019>

Il Comitato di Parma gestisce una pagina facebook

<https://www.facebook.com/comitatoimprenditoriafemminile.parma/>

#### **4. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022**

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano della performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi, nonché le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

L'Ente, nel corso del prossimo triennio, si prefigge anzitutto lo scopo di promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A tal fine continuerà a supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti, con particolare riferimento alla trasmissione di statistiche di genere relative al personale.

Altra finalità prioritaria sarà quella di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, in modo da:

- assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dal regolamento interno;
- agevolare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale da parte del personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente;
- approntare gli strumenti per consentire l'eventuale attivazione del telelavoro/smart working, a partire dalla stesura del Regolamento per la disciplina del telelavoro/smart working;

L'emergenza sanitaria da Covid-19, tuttora in corso, ha comportato un'accelerazione rapidissima nell'introduzione dello smart working. L'Amministrazione, infatti, ha prontamente posto in essere l'avvio della modalità di lavoro in remoto per la quasi totalità del personale, rendendo di fatto superata la modalità sperimentale di utilizzo dello smart working, e dunque mettendo a disposizione dei dipendenti una modalità di lavoro flessibile migliorativa rispetto a quella configurata dall'istituto del telelavoro.

Pur se attuato in un momento di contesto negativo qual è l'emergenza sanitaria, il lavoro in remoto è concepito per consentire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, permettere le cure parentali e l'accudimento di famigliari anziani e disabili.

La Camera di Commercio di Parma, infine, intende tutelare le pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro attraverso queste modalità, per citarne alcune:

- dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale.
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni.

Il Piano della performance 2020-2022 contiene uno specifico obiettivo operativo in tema di pari opportunità e un obiettivo strategico relativo alla Prevenzione della corruzione, Trasparenza, Trattamento dati personali, Pari opportunità, Ciclo della performance: ottimizzazione dei processi di programmazione, gestione, rendicontazione.

In conformità a tali obiettivi, le attività da svolgere sono riepilogate nel seguente prospetto riassuntivo:

Attività	Modalità di svolgimento	Tempistica	Soggetti coinvolti
Redazione e pubblicazione del Piano Triennale delle azioni positive	Sito dell'Ente	Redazione entro il 31/5/2020 Pubblicazione tempestiva	Affari Generali
Formazione sul contrasto di genere	Moduli formativi	Nell'arco del triennio 2020-2022	Affari Generali
Predisposizione del Regolamento sul Telelavoro/SW	Proposta bozza per approvazione da parte della Giunta	Entro l'anno 2020	Affari Generali
Rafforzamento ruolo del CUG	Riunioni periodiche CUG e predisposizione documenti	Nel triennio 2020-2022	CUG
Scambio di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi a disposizione dell'ente (sito istituzionale, email, ecc.)	Scambio materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere	Ogni anno sulla base del materiale/informazioni disponibili	CUG/URP

Le attività ivi elencate saranno oggetto di apposito monitoraggio, al fine di valutare l'effettiva realizzazione delle stesse.

## 5. CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022). 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 eventuale adeguato aggiornamento.

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, darà evidenza anche dei risultati delle azioni positive previste dal presente piano, in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 04/03/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.