

# PIANO TRIENNALE (2013 – 2015) DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE

## Introduzione

La Camera di Commercio di Brescia, con l'adozione e la stesura del piano delle azioni positive, assume una prospettiva metodologica e una visione unitaria che, nel valorizzare l'apporto del Comitato Unico di Garanzia - organismo che ha, tra i propri compiti, la sensibilizzazione e la formulazione di proposte di azioni positive - auspica risultati significativi per la qualità del lavoro e dell'organizzazione dell'Ente, favorendo il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Per azione positiva si intende ogni misura indirizzata ad un gruppo particolare, al fine di prevenire ed eliminare le discriminazioni. E' bene chiarire che le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari – per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Il presente documento intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere. Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Posto che l'adozione del piano delle azioni positive costituisce un obbligo per le pubbliche amministrazioni, il Comitato Unico di Garanzia ha cercato di interpretare questo obbligo perché abbia un senso nell'organizzazione dell'Ente, ed è partito dalla lettura e interpretazione di alcuni dati statistici relativi al personale dipendente, che si può così sintetizzare:

- prevalenza numerica delle donne sul totale dei dipendenti (73%);
- età media dei dipendenti;
- all'interno del personale a part time maggiore presenza femminile.

Una così forte presenza femminile interroga l'Ente circa la necessità di valorizzare questa risorsa, pone con forza la questione della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, richiede un'organizzazione del lavoro che non privilegi sempre e comunque la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Oggi è sempre più necessario organizzare gli interventi di conciliazione, per rispondere ad un bisogno unitario delle persone e delle famiglie nelle diverse fasi del ciclo di vita.

Al tempo stesso la conciliazione è una questione complessa, che da un lato intercetta leve

e politiche diverse – economiche, d’impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale – dall’altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell’impresa e le parti sociali. Perché il raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e professionale non è frutto di sole scelte individuali, ma diversamente perseguibile sulla base di opportunità, risorse, scelte che più complessivamente possono essere messe in campo dai diversi attori e dalle politiche.

In definitiva, l’auspicio è che, qualora attuate, le azioni possano essere a vantaggio di molti, pur considerando prioritaria la prospettiva di genere; ad esempio, l’attuazione delle misure attinenti alla conciliazione può creare un concreto vantaggio per le dipendenti e i dipendenti in condizione di disabilità, oppure possono essere utilizzate da quei dipendenti di sesso maschile che svolgono anche compiti di cura.

La scelta di inserire le misure proposte nell’alveo generale della gestione dell’Ente è stata proprio motivata dalla volontà di non creare un “mondo a parte” dedicato alle pari opportunità, ma di fare entrare queste problematiche nella gestione quotidiana della Camera di Commercio.

## **1. Le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione**

### **1.a Quadro normativo**

La disciplina delle Pari Opportunità trova il suo fondamento nella legge n. 125/1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il D. Lgs. 29/1993, sostituito con il D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso anche alla Pubblica Amministrazione il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. Successivamente, l'art. 7 del D. Lgs. n. 196/2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ha stabilito l'obbligo per la Pubblica Amministrazione di dotarsi di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivi, 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 le precedenti disposizioni, e la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nelle P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 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 del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Infine, il D. Lgs. n. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione della pari opportunità.

### **1.b Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**

L'art. 21 L. 183/2010 ha modificato l' art. 57 D. Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Tale organismo sostituisce, unificandone le competenze, i 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.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Ulteriore compito del Comitato Unico di Garanzia è la predisposizione dei piani di azioni positive tendenti ad 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.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle disposizioni di pari opportunità, la Camera di commercio di Brescia armonizza la propria attività al

perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Infine, la Direttiva 7 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha dettato le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", individuando gli obiettivi ed i compiti del nuovo organismo, al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali, nonché alla Consigliera di parità territorialmente competente.

## 2. Il contesto della Camera di Commercio di Brescia

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di Commercio di Brescia non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio.

Di seguito sono illustrati alcuni dati, aggiornati al 31.12.2011.

Il personale della Camera di Commercio è di 159 unità, così suddiviso:

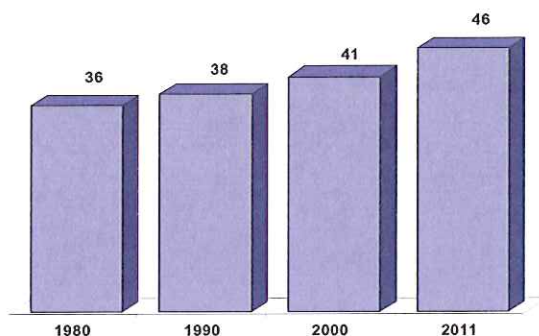
- contratti a tempo indeterminato e pieno ..... n. 123 unità ..... pari al 77%
- contratti a tempo indeterminato e parziale .....n. 36 unità ..... pari al 23%

dipendenti a tempo pieno uomini	dipendenti a tempo pieno donne
42	81
dipendenti part-time uomini	dipendenti part-time donne
1	35

### Età media del personale camerale

età	numero dipendenti	percentuale
tra 20 e 24 anni	0	0 %
tra 25 e 34 anni	9	5 %
tra 35 e 44 anni	60	38 %
tra 45 e 54 anni	65	41 %
tra 55 e 64 anni	25	16 %

### Sviluppo dell'età media complessiva dei dipendenti camerale



### Anzianità di servizio

anzianità di servizio	numero dipendenti	percentuale
tra 0 e 5 anni	15	9 %
tra 6 e 15 anni	62	39 %
tra 16 e 25 anni	42	26 %
tra 26 e 35 anni	31	20 %
oltre 35 anni	9	6 %

### Genere

	numero dipendenti	percentuale
uomini	43	27 %
donne	116	73 %

### Genere per categoria

	categoria A	categoria B	categoria C	categoria D	dirigenti
uomini	0	15	16	9	3
donne	6	26	65	18	1

### Livello di scolarità

Titolo di studio	numero dipendenti	percentuale
scuola dell'obbligo	19	12 %
diploma	95	60 %
laurea	45	28 %

### Carichi familiari

- 32 dipendenti ..... n. 1 figlio
- 43 dipendenti ..... n. 2 figli
- 9 dipendenti ..... n. 3 figli
- 1 dipendente ..... n. 4 figli

### **3. Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio di Brescia**

Il Comitato per le pari opportunità, nominato presso questa Camera di Commercio in data 4.4.1990, è stato sostituito in data 8.3.2011 dal "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", secondo le indicazioni della Legge n. 183 del 4.11.2010, con la precisa convinzione della sua valenza in quanto strumento di proposta all'Ente per favorire la reale applicazione di pari opportunità fra donne e uomini, fra lavoratrici e lavoratori.

L'organizzazione interna alla Camera di Commercio può contare su una forte presenza femminile (73%). Questo ha portato all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere già da diversi anni.

#### **3.1 La carriera all'interno dell'Ente**

I percorsi che regolano l'assunzione e lo sviluppo di carriera sono basati unicamente sulle competenze, sull'esperienza e sul merito, ispirandosi a principi di pari opportunità e concorsualità, che garantiscono la selezione dei più capaci, nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Infatti, previa deliberazione della Giunta camerale n. 21 del 9 febbraio 2012, è stata sottoscritta nel 2012 la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", che mira ad accelerare e favorire il cambiamento culturale organizzativo anche nella pubblica amministrazione.

L'Ente ha assunto la formazione come metodo permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione, concordato con la rappresentanza sindacale, che tiene conto delle esigenze della struttura organizzativa, consentendo uguali possibilità per i dipendenti, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati, favorendo altresì la formazione in sede o in videoconferenza per agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede.

#### **3.2 Interventi sull'orario di lavoro**

La Camera ha disciplinato la fruizione del part-time, utilizzato soprattutto dalle dipendenti, con una percentuale del 30% sul totale del personale femminile in servizio.

Nella gestione delle risorse umane, l'Ente, condividendo le tutele riconosciute dall'ordinamento, concede i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo, inoltre, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono state adottate negli anni numerose misure per favorire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro negli intervalli coincidenti con gli orari di apertura o chiusura delle istituzioni scolastiche.

Sono stati previsti meccanismi di compensazione dell'orario lavorativo, che permettono di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore di straordinario svolte in una banca delle ore, a cui attingere secondo le proprie necessità.

Nella gestione dei turni di lavoro è possibile lo scambio dei turni tra i dipendenti che svolgono il servizio di portineria, in considerazione delle esigenze di conciliazione dei tempi manifestate, previo consenso del coordinatore e nel rispetto delle esigenze di servizio.

Infine, nel 2010, è stata introdotta una nuova disciplina dell'orario di lavoro, con il passaggio da un orario - standard e uguale per tutti - ad orari flessibili, personalizzati in funzione delle esigenze di servizio e delle richieste dei dipendenti, con modalità diversificate sia nella durata che nella collocazione.

#### **3.3 Servizi per i dipendenti**

La Camera prevede la vaccinazione stagionale gratuita a tutti i dipendenti che ne facciano

volontaria richiesta: il vaccino viene somministrato in orario d'ufficio dal medico competente o, a scelta del dipendente, fornito quello omeopatico.

E' prevista la possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale alle dipendenti in gravidanza ed ai dipendenti durante il periodo di cure riabilitative agli arti inferiori.

E' stata istituita una Cassa Mutua aziendale, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso agli oneri relativi.

Inoltre, agli studenti meritevoli figli di dipendenti, la Camera di Commercio assegna per tradizione una borsa di studio, al fine di riconoscere l'impegno ed il merito nello studio.

### **3.4. Interventi diretti agli stakeholders**

Da tempo l'utenza della Camera di Commercio è stata indirizzata verso una modalità telematica di fruizione dei servizi, garantendo in tal modo l'accesso ai servizi senza limiti di tempo e di orario.

Per i servizi che invece necessitano ancora del rapporto diretto con l'utenza, è stata incrementata la possibilità - per il pubblico - di effettuare prenotazioni personalizzate.

La nuova disciplina dell'orario di lavoro, introdotta nel 2010, ha inoltre comportato un ampliamento dell'orario di sportello e di servizio all'utenza in fasce orarie desincronizzate rispetto agli orari prevalenti di lavoro della città.

L'Ente ha partecipato ai tavoli di coordinamento rientranti nel piano territoriale degli orari, al vaglio del Comune di Brescia e della Prefettura, aderendo al Protocollo per l'armonizzazione degli orari degli uffici della Pubblica Amministrazione, che prevede, secondo il progetto "Libera Tempo", la realizzazione di azioni di coordinamento e armonizzazione degli orari della Città, attraverso l'apertura di tutti gli uffici pubblici con orario continuato in pausa pranzo nella giornata di mercoledì (cd. "giornata del cittadino"), che avvalorava il modello di organizzazione adottato da questo Ente.

## **4. Il Piano Triennale per la realizzazione delle Pari Opportunità della Camera di Commercio di Brescia**

Nella redazione del Piano Azioni Positive, il Comitato Unico di Garanzia di questa Camera non ha potuto prescindere da una prima linea guida, che si impone con evidenza nell'attuale momento storico, ovvero la "stretta" finanziaria - che si sta attuando con la c.d. spending review - cui è attualmente sottoposta tutta la Pubblica Amministrazione.

Per tale motivo, le azioni contenute nel Piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, individuando attività ed iniziative a costo zero o a basso budget (ad es., la formazione).

La seconda linea individuata è il perseguimento della soddisfazione dei dipendenti, considerata una delle leve critiche per aumentare la produttività negli ambienti lavorativi. Particolare riguardo viene riservato, da un numero sempre maggiore di pubbliche amministrazioni, alle esigenze dei dipendenti, che costituiscono - questo è evidente anche in un momento di forte accelerazione tecnologica - il "motore" di tutte le attività produttive, intese in senso lato.

Considerato che il pubblico impiego è interessato da un blocco pluriennale degli stipendi, si è cercato di conseguire la soddisfazione del personale dando adeguato rilievo al tema della conciliazione famiglia-lavoro, che tocca trasversalmente tutti i dipendenti, e che coinvolge le forme di tutela delle pari opportunità, la realizzazione e la garanzia dell'efficace funzionamento di infrastrutture interne e esterne (case, trasporti, forme di

assistenza sanitaria, ecc.), i programmi di aiuto a dipendenti con esigenze di cura familiare, l'attenzione ai problemi psicologici e sociali.

Nella consapevolezza che la conciliazione tra vita e lavoro si lega alla progettazione organizzativa, è quindi cruciale riorganizzare tempi, luoghi, modi del lavoro dal momento che la partecipazione delle donne al mondo del lavoro porta l'universo della cura e quello del lavoro retribuito ad intrecciarsi.

La conciliazione famiglia-lavoro è un tema complesso, articolato e in costante evoluzione, che non è limitato soltanto al numero di ore lavorate, ma alle modalità di organizzazione del lavoro, alla cultura aziendale ed agli eventuali servizi attivabili per venire incontro alle esigenze dei lavoratori.

Per operare in tale direzione, il Comitato Unico di Garanzia di questa Camera ha individuato azioni positive che interessano le seguenti dimensioni, tra loro complementari:

**a) cultura e informazione**

La conciliazione deve diventare uno degli elementi costitutivi della cultura aziendale. Essa si sostanzia principalmente nella realizzazione di attività di formazione rivolte a tutto il personale in servizio, con lo scopo di svilupparne la sensibilità nei confronti della dimensione familiare delle persone con cui collaborano.

Il formarsi di una cultura aziendale attorno ai temi della conciliazione avviene anche dedicando spazio nei processi di comunicazione esterna (nei documenti programmatici dell'Ente) ed interna (rivolta ai dipendenti).

**b) organizzazione del lavoro**

La Camera ha già attuato diverse iniziative a favore della conciliazione famiglia-lavoro del personale; tuttavia vi sono ulteriori margini per agire sull'organizzazione dell'attività lavorativa, integrando la conciliazione nella definizione sia dei luoghi sia dei tempi di lavoro.

**c) benefit aziendali**

Anche in questo settore la Camera ha attuato diverse iniziative. Ci sono comunque ambiti ancora da verificare ed esplorare, al fine di utilizzare le retribuzioni come strumento di supporto alle famiglie nell'affrontare alcuni momenti della vita familiare.

**d) servizi di cura e time saving**

Esaminando il dato relativo all'età media dei dipendenti camerale, emerge l'opportunità di predisporre interventi volti a supportare il lavoratore nell'adempimento di alcune incombenze legate alla vita familiare, quali, ad esempio, le esigenze di cura dei figli o degli anziani e di risparmio del tempo nella gestione degli affari personali.

Le azioni sono state ripartite in cinque linee, a loro volta declinate per annualità ed attività.

**AMBITO 1: Diffusione di conoscenze e crescita della consapevolezza sul tema delle pari opportunità e del benessere lavorativo**

**anno 2013**

1. autovalutazione delle **azioni positive già intraprese**, attraverso un rapporto sul grado di implementazione della Carta sulle Pari Opportunità
2. inizio del monitoraggio statistico dei **dati di genere**, attraverso una rielaborazione dei dati già in possesso dell'Ufficio del Personale, nonché delle segnalazioni pervenute al Comitato Unico di Garanzia riferite a forme di discriminazione e/o violenza morale e/o psichica nei confronti dei lavoratori
3. diffusione di **materiale sulle pari opportunità** tramite il sito camerale
4. inserimento delle politiche di genere nel **Piano della Performance**
5. predisposizione e somministrazione di **un questionario** a tutto il personale sugli stili di vita, la mobilità e gli interventi da realizzare



## 6. elaborazione dei risultati del questionario

### anno 2014

1. inserimento delle politiche di genere nel **Programma di Mandato** e nel **Piano della Performance**
2. organizzazione di **percorsi formativi specifici**, uno sugli stili di vita e la salute, l'altro sulle pari opportunità: i corsi potrebbero essere abbinati all'attività formativa già predisposta dall'ente e potrebbe essere utilizzata la formazione in videoconferenza per evitare spostamenti e spese di trasferta

### anno 2015

1. predisposizione di un **Codice di condotta contro le molestie sessuali, mobbing, discriminazione e molestie morali**: si tratta di personalizzare un allegato al contratto nazionale, che già indica le procedure da seguire in caso di molestie sessuali
2. predisposizione e somministrazione di un questionario a tutto il personale sul **benessere organizzativo**

## **AMBITO 2: Interventi interni per il miglioramento della conciliazione vita-lavoro**

### anno 2013

- studio di fattibilità relativo alla possibilità di convertire le risorse della produttività in diverse tipologie di compenso (benefit, voucher ecc...) al fine di supportare le spese di cura familiare sostenute dai dipendenti

### anno 2014

- studio di fattibilità relativo alla revisione del calcolo delle ferie, al fine di riequilibrare la fruizione delle ferie dei dipendenti con orario standard rispetto ai seguenti soggetti:
  1. dipendenti a part-time,
  2. con orario personalizzato

### anno 2015

- studio di fattibilità relativo al **telelavoro**, e proposta di sperimentazione - previa adozione di apposito regolamento - per particolari categorie di dipendenti con determinati requisiti

## **AMBITO 3: Interventi esterni per il miglioramento della conciliazione vita-lavoro**

### anno 2013

In base ai risultati del questionario sugli stili di vita, la mobilità e gli interventi da realizzare, studio:

- della situazione attuale relativa agli spostamenti "casa-lavoro" dei dipendenti, al fine di sottoscrivere eventuali nuove convenzioni per parcheggi o altri servizi legati ai mezzi di trasporto
- dell'utilizzo dei posti auto nel garage camerale, in un'ottica di sostenibilità ambientale

### anno 2014

In base ai risultati del questionario sugli stili di vita, la mobilità e gli interventi da realizzare:

- studio di fattibilità per proporre servizi per dipendenti con esigenze di **cura familiare**, con la finalità di ridurre le assenze per motivi familiari: convenzioni con asili nido, scuole materne, baby parking, spazi bimbi e centri estivi, cooperative che gestiscono servizi analoghi ai precedenti ed assistenza agli anziani
- convenzioni con **strutture sportive** e/o con **enti formativi/culturali** per il recupero psico-fisico e per ridurre lo stress lavorativo e con **professionisti** (psicologi, counselor aziendali, personal coach) per facilitare la comunicazione e l'acquisizione dei comportamenti organizzativi nell'ambiente di lavoro
- convenzioni con **strutture sanitarie** per esecuzione screening sanitari preventivi periodici

#### **AMBITO 4: Risparmio economico e miglioramento del clima aziendale**

##### **anno 2013**

- creazione di un **mercato camerale**, tramite l'utilizzo di strumenti informatici, quali e-mail o schede compilabili, attraverso i quali i dipendenti possano mettere nella rete interna la propria richiesta o offerta di beni;
- creazione di una banca dati di baby sitters e badanti per l'assistenza familiare

#### **AMBITO 5: Attenzione a particolari categorie di lavoratrici/lavoratori**

##### **anno 2013**

- predisposizione di un percorso per il reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per **maternità, malattia o aspettativa**

Per una migliore visione di insieme delle attività contemplate dal Piano, si allega il cronoprogramma delle Azioni Positive.

Al termine del triennio di validità del Piano, verranno rendicontati i risultati agli Organi di Governo della Camera.

C:\Users\lantovair\Desktop\17.10.12 Piano triennale Azioni Positive.odt

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dr Massimo Ziletti)

**IL PRESIDENTE**  
(Dr Francesco Bettoni)