



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
CHIETI PESCARA



Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

Documento approvato con deliberazione
di Giunta camerale n. 66 del 13/04/2021



1. Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio Chieti Pescara (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, prosegue il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I piani delle azioni positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" anche conosciuto come "*Testo Unico del Pubblico Impiego*" (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive*" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare 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 la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto a "*assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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.

La Direttiva n. 2/2019, che ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007, tenendo sempre conto della 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 dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nell'ambito del quadro normativo di riferimento, anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica,*



alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Si fa inoltre presente che già l'art. 11 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) prevede la possibilità di promuovere attività culturali, ricreative ed assistenziali a favore dei propri dipendenti.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del 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"* che *sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, 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"*.

La Direttiva n. 2/2019, che ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007, esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)



L'amministrazione camerale, con determinazione dirigenziale n. 82 del 21/11/2019 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 3 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Coerentemente con la normativa in vigore il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina di funzionamento dello stesso ed è in corso di allestimento, a seguito dell'adozione del nuovo portale dell'Ente, di una apposita sezione all'interno del sito istituzionale.

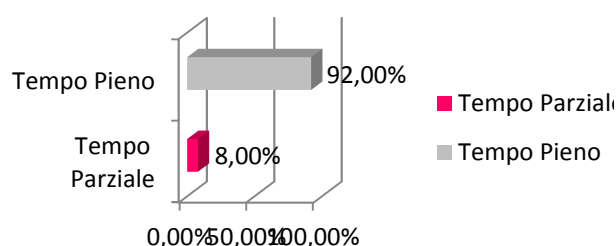
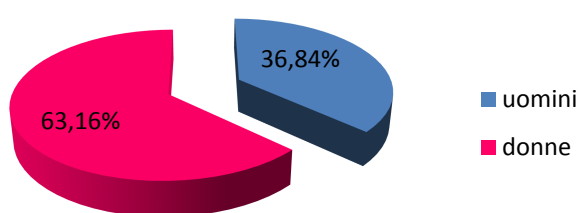
Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

2. Il contesto interno della Camera di Commercio Chieti Pescara

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2021-2023 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.

Alla data del 31.12.2020 il personale di ruolo della Camera di Commercio Chieti Pescara è pari a 76 unità di cui 48 donne e 28 uomini; del totale 6 unità tutte di sesso femminile sono in part time.



ETA' ANAGRAFICA

	Tot.	Dirig.	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A
Età media		56	52	54	58	57
Personale con età <=40 anni						
Personale con età 41-50 anni	17		6	11		
Personale con età 51-60 anni	47	6	9	25	6	1
Personale con età > 60 anni	12			7	3	2
	76	6	15	43	9	3

ANZIANITA' DI SERVIZIO nella Camera di Commercio

	Tot.	Dirig.	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A
Personale con anzianità <=10 anni	2		1	1		
Personale con anzianità 11-20 anni	28	1	6	17	2	2
Personale con anzianità 21-30 anni	32	4	7	14	6	1
Personale con anzianità >30 anni	14	1	1	11	1	
	76	6	15	43	9	3

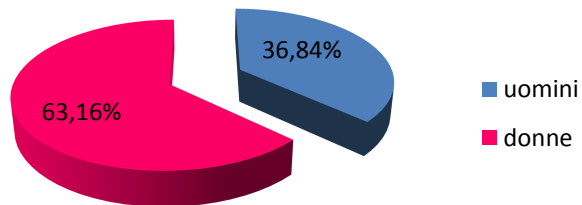
Tenuto conto dell'impossibilità per l'ente, per un lungo periodo, di assumere personale a tempo indeterminato, nei corsi degli anni si è assistito ad una continua diminuzione del personale, come sopra evidenziato, con un innalzamento dell'età media del personale in servizio (54 anni) e con crescenti difficoltà organizzative al fine di garantire l'atteso livello quali-quantitativo dei servizi erogati e rispondere sempre al meglio alla continua evoluzione normativa e tecnologica.

PERSONALE PER GENERE

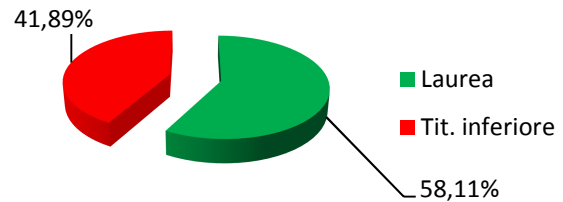
	Tot.	Dirig.	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A
Femminile	48	4	9	29	4	2
Maschile	28	2	6	14	5	1
	76	6	15	43	9	3



Percentuale personale per genere



Percentuale personale con laurea



Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.

	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	3	60%
DONNE	2	40%



3. Obiettivi Azioni positive

Come già indicato il CUG si è costituito a fine anno 2019, la prima riunione, con l'approvazione del relativo regolamento, si è tenuta il giorno 20 dicembre 2019. Come indicato nella Direttiva n. 2/2019, alla scadenza prevista, il CUG ha inoltrato la propria relazione ove non ha formulato nessuna osservazione sulle azioni della precedente annualità tenuto anche conto dell'impegno e dell'attenzione posta dall'Amministrazione nella gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per il triennio 2021-2023 il CUG, sulla scia del precedente Piano, propone che la Camera di Commercio Chieti Pescara si impegni nei seguenti ambiti di intervento – obiettivi – azioni.

Risorse umane

Obiettivo 1

Promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo

Azioni positive:

1. Studi ed indagini

A) analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle indicazioni in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)	
Responsabile	CUG
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Tempistica	Indagine da avviare entro la fine dell'anno 2021
Indicatori	Data di avvio dell'indagine
Risultati attesi	Almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere organizzativo da elaborare entro il 1° marzo 2022

B) analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, dei punti di forza e di debolezza del lavoro agile percepito dal personale durante la fase emergenziale 2020-2021, al fine di raccogliere informazioni ed elementi utili per predisporre il piano organizzativo del lavoro agile per il 2022	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Tempistica	Ultimo trimestre anno 2021
Indicatori	Questionari elaborati / questionari restituiti
Risultati attesi	Almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale



B) consolidamento del monitoraggio dei dati in ottica di genere (contesto interno: risorse umane – contesto esterno: corsi formazione/brevetti/colloqui per start up d’impresa), attraverso una rielaborazione dei dati, integrando gli stessi nei documenti di programmazione e rendicontazione dell’ente (piano delle performance, relazione sulla performance, bilancio di sostenibilità)	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Contesto interno: Ufficio “Organizzazione, Performance, Personale” Contesto esterno: Ufficio che organizzano corsi a favore degli utenti
Tempistica	Ultimo trimestre anno 2021
Indicatori	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance, relazione sulla performance, bilancio di sostenibilità
Risultati attesi	Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione

C) Rilevazione dei dati di genere del personale anche all’azienda speciale della Camera di Commercio	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Personale dell’Azienda Speciale
Tempistica	A decorrere dall’anno 2021
Indicatori	Presenza dei dati di genere del personale dell’azienda speciale nei documenti di programmazione e rendicontazione
Risultati attesi	Ampliamento della rilevazione dei dati di genere anche all’azienda speciale dell’Ente

2. Formazione ed aggiornamento

A) promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l’utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Ufficio “Organizzazione, Performance, Personale”
Tempistica	A decorrere dal 2021
Indicatori	N. iniziative formative in sede e in webconference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
Risultati attesi	Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative



B) consolidamento della attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa (es: invio di comunicazioni al personale assente al fine di favorire il costante aggiornamento degli stessi, affiancamento nello svolgimento delle attività al rientro in servizio, ecc.)	
Responsabile	Dirigenti
Soggetti coinvolti	Responsabili di Ufficio
Tempistica	A decorrere dal 2021
Indicatori	Personale coinvolto / personale interessato
Risultati attesi	Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative

C) consolidamento della attività di formazione sulle principali materie attinenti l'organizzazione dell'Ente (performance, privacy, sicurezza sul lavoro)	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ente
Tempistica	A decorrere dal 2021
Indicatori	Corsi organizzati per tutto il personale / Nuovi regolamenti
Risultati attesi	Diffondere in maniera capillare le disposizioni regolamentari che concernono l'organizzazione delle attività

3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tempi vita-lavoro

A) rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nelle procedure di reclutamento di personale e di formazione dello stesso	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ente
Tempistica	Ogni anno in occasione delle ricorrenze previste
Indicatori	- Presenza nelle commissioni di selezione di almeno un componente di genere femminile - Monitoraggio in ottica di genere della formazione frequentata dal personale camerale
Risultati attesi	Rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere



B) consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Servizio "Acquisti, patrimonio, servizi di sede"; RSPP; RLS
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	Interventi realizzati sulle strutture e sui dispositivi disponibili
Risultati attesi	Rafforzamento della conformità degli strumenti e degli spazi disponibili in ottica di benessere

C) adozione di tutte le misure necessarie ed idonee a garantire il contenimento e la gestione dell'emergenza e epidemiologica da COVID-19.	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Servizio "Acquisti, patrimonio, servizi di sede"; Ufficio "Organizzazione, Performance e Personale"
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	Azioni implementate per prevenire e gestire l'emergenza
Risultati attesi	Adozione di tutte le misure di prevenzione finalizzate a prevenire il contagio

D) Mappatura delle competenze quale leva di valutazione e sviluppo del personale e verifica dei carichi di lavoro di competenza di ciascuna struttura camerale	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Dirigenti, Ufficio "Organizzazione, Performance e Personale"
Tempistica	A partire dal secondo semestre 2021
Indicatori	Adozione mappatura e verifica volumi attività sui procedimenti delle singole strutture
Risultati attesi	Incrementare il benessere organizzativo definendo esattamente le competenze ed ottimizzando la ripartizione del personale in funzione dei volumi di attività

E) Attivazione degli strumenti di welfare previsti dal CCNL 21/05/2018 al fine di garantire: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia relativamente alle spese mediche e sanitarie sostenute; b) supporto ad istruzione ed attività culturali legate al percorso di studi propri e dei figli. Mediante specifiche voci di spese previste in bilancio o nei capitoli di spesa relativa ad altri costi del	
---	--



personale.	
Responsabile	Giunta camerale
Soggetti coinvolti	Segretario Generale Dirigente Area "Contabilità e Patrimonio, Ufficio "Organizzazione, Performance e Personale"
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	Evasione delle richieste
Risultati attesi	Consentire al personale di accedere agli strumenti di welfare previsti dal CCNL

F) Attivazione e gestione di forme di lavoro agile (Smart working) sia ai fini della prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e sia a regime come strumento di lavoro teso a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Dirigenti, Ufficio "Organizzazione, Performance e Personale"
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	- Smart working gestiti per emergenza COVID-19 / personale richiedente - Smart working attivati a regime / Personale richiedente
Risultati attesi	Consentire forme di lavoro a distanza al fine di agevolare le esigenze lavorative e familiari

Imprese

Obiettivo 1

Attività comitato imprenditoria femminile

Azioni positive:

A) Sostegno delle imprese femminili con il Premio "Impresa che storia!"	
Responsabile	Dirigente Area "Promozione dei servizi alle imprese ed al territorio"
Soggetti coinvolti	Comitato Imprenditoria Femminile
Tempistica	Ogni anno
Indicatori	Iniziative delle imprese femminili realizzate
Risultati attesi	Favorire l'imprenditorialità femminile nel territorio provinciale



Obiettivo 2

Sviluppo della collaborazione della Camera di Commercio con gli stakeholders di riferimento, ed in particolare modo con i partner di rete, gli enti e le istituzioni locali, le associazioni di categoria al fine di promuovere e rafforzare la cultura e le iniziative volte a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere ed il benessere organizzativo in genere

Azioni positive:

A) promozione e realizzazione di interventi per lo sviluppo e il sostegno dell'imprenditorialità femminile e per la diffusione della cultura della pari opportunità, anche in collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio.	
Responsabile	Dirigente Area "Promozione dei servizi alle imprese ed al territorio"
Soggetti coinvolti	Comitato Imprenditoria Femminile
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	Adesione a specifici progetti previsti nel programma
Risultati attesi	Sviluppo e sostegno dell'imprenditorialità femminile e diffusione della cultura della pari opportunità

B) promozione del tema della pari opportunità nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti interni e/o esterni, ad esempio ai fini della nomina di Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali al fine di tenere conto della presenza di genere nella proposta di nomina	
Responsabile	Segretario Generale
Soggetti coinvolti	Consiglieri
Tempistica	A partire dall'anno 2021
Indicatori	Documentazione che attesti tale azione di promozione da parte della Camera di Commercio, per quanto di competenza
Risultati attesi	Promuovere la componente femminile negli organi camerale, nelle Commissioni e/o Comitati e/o Organismi collegiali per quanto di competenza dell'Ente Camerale



4. Conclusioni

Il presente Piano ha durata triennale, dal 01/01/2021 al 31/12/2023.

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 adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.

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. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio.