



CAMERA DI COMMERCIO
TREVISO - BELLUNO | DOLOMITI
bellezza e impresa

REGOLAMENTO DEL COMITATO GUIDA CAMERA DI COMMERCIO DI TREVISO-BELLUNO

Revisione	Motivazione		Data
00	Prima emissione		29/04/2024
	Verificato RSGPG	Approvato SG	
<i>Firma</i>			
Nome / Unità	S. Manica / SEGR	R. Tiozzo / SEGRE	



ARTICOLO 1 – Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida (di seguito “Comitato”) istituito nel mese di novembre 2023 (rif. ODS 32 del 03.11.2023) presso la Camera di Commercio di Treviso - Belluno in attuazione della prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”. La Prassi di riferimento si inserisce quale sistema di standardizzazione nell’ambito degli obiettivi di cui alla legge 162 del 5/11/2021 recante le modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, che ha rafforzato la tutela di cui al precedente Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in coerenza con gli obiettivi di cui al PNRR, missione 5 “Inclusione e coesione”.
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale. Nello specifico, il Comitato:
 - a) promuove le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
 - b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
 - c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”;
 - d) riferisce alla Giunta della Camera di commercio di Treviso - Belluno sulle prestazioni del Sistema di Gestione per la parità di Genere e sulle opportunità per il miglioramento dell’efficacia del Sistema.



ARTICOLO 2 - Composizione, nomina dei componenti e durata in carica

1. Il Comitato è composto almeno:
 - a) Dal/dalla Segretario/a Generale, con funzioni di Presidente;
 - b) dal/dalla Responsabile del Settore Sviluppo ed organizzazione delle risorse umane, relazioni sindacali, formazione e stipendi - funzionario/a delegato/a con esperienza organizzativa e di genere;
 - c) dal/dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere.
2. Nel Comitato possono essere inclusi/include altri/altre componenti anche su richiesta del Comitato stesso.
3. I/le componenti del Comitato nominati/nominate devono essere almeno tre e se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:
 - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
 - b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
4. La nomina dei/delle componenti del Comitato viene effettuata con ordine di servizio del/della Segretario/a Generale.
5. Il Comitato risponde e riporta alla Giunta in merito all'applicazione del Sistema di gestione per la parità di genere.
6. Il Comitato dura in carica per tre anni, rinnovabili.
7. I/le componenti del Comitato sono tenuti/tenute a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicare e divulgare a terzi.
8. Possono essere nominati/nominate nuovi/nuove componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce, che potranno essere inviate al Comitato tramite il sistema di gestione documentale in uso. La nomina di nuovi/nuove componenti del Comitato avviene con le medesime modalità con cui sono state effettuate le prime nomine.



ARTICOLO 3 - Attribuzioni del/della Presidente

Il/la Presidente rappresenta il Comitato nello svolgimento delle attività di promozione e sviluppo delle relazioni connesse al proprio mandato.

Nell'esercizio delle sue funzioni:

- coordina l'attività del Comitato;
- assicura il raccordo con la Direzione;
- convoca e presiede le riunioni, predispone l'ordine del giorno degli argomenti da trattare (anche sulla base delle richieste avanzate dai/dalle singoli/singole componenti), coordina e riassume la discussione;
- monitora l'attuazione delle decisioni assunte dal Comitato;
- assicura, nei rapporti con l'Amministrazione, una costante informazione circa le iniziative poste in essere.

ARTICOLO 4 - Budget

1. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato al perseguimento, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico per la Parità di genere. Il Piano strategico per la Parità di genere è parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Camera di commercio di Treviso - Belluno e viene approvato nei tempi e con le modalità stabilite dalla legge.
2. Il budget, su richiesta del Comitato, è iscritto nel Preventivo economico dell'esercizio di competenza.
3. Su proposta del Comitato stesso tale budget può essere modificato.

ARTICOLO 5 – Funzioni e attività svolte dal Comitato



1. Il Comitato propone interventi volti ad assicurare una reale parità di genere nell'organizzazione. A tal fine può:
 - a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
 - b) proporre piani di azioni per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
 - c) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing;
 - d) proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
 - e) proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione del personale in tema di parità di genere;
 - f) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
 - g) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo.
2. Il Comitato nell'ambito delle prescrizioni della UNI/PdR 125:2022 deve:
 - a) coadiuvare la Direzione nella definizione della politica di parità di genere;
 - b) garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere (generale e collegate);
 - c) formalizzare, implementare un piano strategico per la Parità di genere che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;



d) collaborare con la Direzione alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare due monitoraggi (uno infrannuale, entro il mese di luglio, l'altro annuale, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento), nonché l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative;

e) gestire e monitorare la ricezione di segnalazioni anonime, a cui tutti/tutte i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della privacy.

ARTICOLO 6 - Strumenti per lo svolgimento delle funzioni del Comitato

Gli strumenti per la gestione e il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione, vengono individuati di volta in volta e potranno consistere in politiche, relazioni, piani, documenti, verbali, report, procedure, strumenti di comunicazione interni ed esterni, ecc.

ARTICOLO 7 – Modalità di funzionamento

1. Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno. Durante i lavori preordinati all'ottenimento della certificazione, la convocazione avviene per e-mail. A regime, la convocazione viene effettuata con comunicazione di servizio a firma del/della Segretario/a Generale. La convocazione dev'essere fatta con un preavviso non inferiore a 5 giorni e deve contenere la data, l'ora e il luogo della riunione e tutti i punti che si intendono trattare nella riunione.
2. Le riunioni si svolgono durante l'orario di servizio. Nel caso di impedimento a partecipare fisicamente alla riunione è prevista la partecipazione utilizzando le modalità di collegamento a distanza a disposizione. Sarà cura del/della Presidente, o della persona designata allo scopo, inviare l'invito.



3. Alle riunioni possono partecipare soggetti interni ed esterni, senza diritto di voto, qualora tale presenza sia considerata utile a supportare le attività del Comitato.
4. Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato. In caso di parità di voto prevale il voto del/della Presidente.
5. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale. Il verbale, in modalità informatica, è firmato digitalmente dal/dalla Presidente.
6. Il Comitato, nell'ambito delle materie di propria competenza, può relazionarsi con le R.S.U., con chi è preposto a ricevere le segnalazioni pervenute in ambito di parità di genere nell'apposita piattaforma, con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), con il medico/la medica competente e con il/la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e segnala ogni fattore di rischio emerso nel corso della trattazione dei casi esaminati.
7. Il Comitato si raccorda, quando necessario, con organismi esterni all'Ente quali l'Ufficio della Consigliera di Parità e con i Coordinamenti dei Comitati regionali e/o nazionali.

Articolo 8 – Approvazione, modifiche ed entrata in vigore del regolamento

1. Il presente Regolamento e le eventuali modifiche ed integrazioni sono adottati dal Comitato Guida con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti. Esso entra in vigore dopo la pubblicazione nel portale dei sistemi di gestione in uso.