



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



REGOLAMENTO DEL COMITATO GUIDA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	17/04/2024	<i>Prima emissione</i>	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Comitato Guida
1	13/12/2024	<i>Modifiche a seguito audit interno</i>		



ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida (di seguito “Comitato”) istituito dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con determina del Segretario Generale.
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale dell’organizzazione. 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 camerale sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell’efficacia del Sistema.

ARTICOLO 2 - Composizione e durata

1. Il Comitato è composto almeno:
 - a) dal Segretario Generale;
 - b) dal direttore del personale;
 - c) da un membro della Giunta camerale.
2. Nel Comitato possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso.
3. I componenti del Comitato nominati devono essere se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:



- a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato, ossia parità di genere, gestione del personale, sistemi di gestione;
 - b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
4. Il Comitato risponde e riporta alla Giunta camerale sull'applicazione del SGPG.
 5. Il Comitato dura in carica per tre anni, rinnovabili.
 6. Il Presidente del Comitato è eletto tra i suoi componenti.
 7. I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.
 8. Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce. La nomina di nuovi componenti del Comitato avviene con le medesime modalità con cui sono state effettuate le prime nomine.

ARTICOLO 3 – Budget

1. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico, approvato con determina del Segretario Generale.

ARTICOLO 4 – 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 il Segretario Generale nella definizione della politica di parità di genere;
 - b) garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere;
 - c) formalizzare, implementare un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica 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 il Segretario Generale alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e 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.
3. Il Comitato si riunisce almeno due volte l'anno. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale.