



# **CCIAA VENEZIA ROVIGO**

## *PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE AGGIORNAMENTO 2022-2024*



## Sommario

<b>1. Premessa.....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IL CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO .....</b>	<b>5</b>
<b>4. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO .....</b>	<b>10</b>
<b>5. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024.....</b>	<b>16</b>

## 1. Premessa

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione - Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» che sostituisce la Direttiva del 23/05/2017 ed integra la Direttiva del 24/03/2011, promuove le parità e pari opportunità, valorizzando il benessere di chi lavora in contrasto con qualsiasi forma di discriminazione, specificando al punto 3.6 i compiti del Comitato Unico di Garanzia, che con quest'ultimo provvedimento viene rafforzato come soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione attraverso l'adozione di misure che favoriscono il benessere organizzativo e promuovere le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Nel merito il ruolo del CUG è quindi, quello di avere capacità propositive, consultive e di verifica.

In particolare nell'ambito della funzione propositiva, collabora con proprie proposte alla predisposizione del piano di azioni positive che l'Amministrazione deve aggiornare annualmente al fine di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo.

Il CUG ha inoltre 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 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).

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il CUG della Camera di commercio di Venezia-Rovigo, ha proposto all'Amministrazione camerale un documento utile all'adozione del Piano di Azioni Positive 2022-2024, inteso non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì 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. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano nasce 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 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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 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.

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 riguardi, 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, svolgendo così con il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la diffusione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

### **3. IL CONTESTO INTERNO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO**

L'elaborazione del piano triennale delle azioni positive 2022-2024 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente.

Nel merito si evidenzia come la struttura organizzativa della Camera di Commercio Venezia Rovigo registra una forte presenza femminile con una percentuale, al 31/12/2021, del 66,67% (n. 78 unità) rispetto al 33,33% registrato dalla componente maschile (39 unità compresi i dirigenti). Le donne

costituiscono, altresì, il 100% del personale che usufruisce di contratti part-time il che evidenzia come la conciliazione tempi casa-lavoro sia ancora, in generale, una necessità prevalentemente femminile.

Di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere, fascia di età, tipo di contratto, qualifica/profilo, così come trasmessi dal Servizio Risorse umane della Camera di Commercio Venezia Rovigo sulla base del format allegato alla direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, e elaborati e analizzati dal CUG nella relazione sulla situazione del personale dipendente anno 2021 (dati del personale al 31/12/2020).

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

Classi di età categorie	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	
Dirigenti				1	3						4
Categ. D			1	7	3			7	13	1	32
Categ. C		2	5	12	3	1	2	13	33	5	76
Categ. B				2					2		4
Categ. A					1				2	1	4
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>120</b>
% sul personale complessivo	0%	1,66%	5%	18,33%	8,33%	0,83%	1,66%	16,66%	41,66%	5,83%	100%

**TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (esclusa la dirigenza)**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		2	6	21	6	35	100%	1	2	13	33	6	55	67,9%
Part Time >50%										7	17	2	26	32,1%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>35</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>81</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0%</b>	<b>5,72%</b>	<b>17,14%</b>	<b>60%</b>	<b>17,14%</b>	<b>100%</b>		<b>1,23%</b>	<b>2,47%</b>	<b>24,69%</b>	<b>61,73%</b>	<b>9,88%</b>	<b>100%</b>	

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1	2,86%	4	11,43%	5	14,29%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	5	14,29%	10	28,57%	15	42,86%
RESPONSABILE DI UFFICIO	6	17,14%	9	25,71	15	42,85%
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>	<b>34,29%</b>	<b>23</b>	<b>65,71%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo (120)	<b>10,34%</b>		<b>19,83%</b>		<b>30,17%</b>	

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	1			2	5,71%	1	2		2		5	6,17%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1		1		2	5,71%			3	2		5	6,17%
Superiore a 10 anni			5	20	6	31	88,58%			17	46	8	71	87,66%
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>35</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>81</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0%</b>	<b>1,73%</b>	<b>5,17%</b>	<b>18,1%</b>	<b>5,17%</b>	<b>30,17%</b>		<b>0,86%</b>	<b>1,73%</b>	<b>17,25%</b>	<b>43,1%</b>	<b>6,89%</b>	<b>69,83%</b>	

**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 in € *	Retribuzione netta media in € *	Valori assoluti	%
POS. ECONOMICA A5	21.777,80	21.604,06	173,74	0,80%
POS. ECONOMICA A6		23.912,70		
POS. ECONOMICA B5	24.214,40			
POS. ECONOMICA B6	24.797,50	24.536,97	260,53	1,05%
POS. ECONOMICA B7		25.743,17		
POS. ECONOMICA C1	26.653,32	24.629,33	2.023,99	7,59%
POS. ECONOMICA C2	25.518,11			

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media in € *	Retribuzione netta media in € *	Valori assoluti	%
POS. ECONOMICA C3		25.868,64		
POS. ECONOMICA C4	29.655,45	27.067,47	2.587,98	8,73%
POS. ECONOMICA C5	27.877,42	27.877,72	-0,30	0,00%
POS. ECONOMICA C6	28.363,76	28.341,89	21,87	0,08%
POS. ECONOMICA D1	28.778,56	30.460,31	-1.681,75	-5,84%
POS. ECONOMICA D2	28.603,62	29.912,67	-1.309,05	-4,58%
POS. ECONOMICA D3		31.583,37		
POS. ECONOMICA D4		31.593,70		
POS. ECONOMICA D5	34.195,28	36.194,08	-1.998,81	-5,85%
POS. ECONOMICA D6	39.725,93	37.684,70	2.041,23	5,14%
POS. ECONOMICA D6V	38.585,55	42.585,04	-3.999,49	-10,37%
POS. ECONOMICA D7	36.063,84	44.082,47	-8.018,63	-22,23%
POS. ECONOMICA D7V	44.460,17	39.159,11	5.301,06	11,92%
DIRIGENTE	95.641,08	-----		
DIRIGENTE CON INC. S.G.	126.857,59	-----		
<b>Totale personale tempo pieno su totale uomini/donne</b>	<b>35 SU 39</b>	<b>49 SU 81</b>	<b>84/120 soggetti (compresi 3 dirigenti)</b>	<b>100,00%</b>
<b>% uomini/donne tempo pieno sul personale complessivo</b>	<b>29,17%</b>	<b>40,83%</b>		

\* Retribuzione medie nette (considerato il valore imponibile fiscale del dipendente). **Si sono presi in considerazione SOLO i dipendenti a tempo pieno presenti per tutto l'anno. Si sono esclusi quindi i dipendenti PT (tutte donne), i dipendenti cessati durante l'anno, le dipendenti che in corso d'anno sono passate full-time, i dipendenti in aspettativa.**

N.B.:

Al 31/12/20 abbiamo 120 dipendenti compreso anche un dirigente in aspettativa per altro incarico.

Al 31/12/20 un dipendente a T.P. (dal 1/11/20) non considerata nei valori medi

Ci sono 81 D di cui part-time 26+1, e 5 assunte nel corso del 2020

Ci sono 39 U di cui 2 aspettative e 2 assunti nel corso del 2020

Quindi: 84 dipendenti considerati per i calcoli

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (breve)						
Laurea magistrale (tutte le altre)	3					
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,4%</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>		

**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	8,57%	8	9,88%	11	9,48%
Diploma di scuola superiore	19	54,29%	40	49,38%	59	50,86%
Laurea			2	2,45%	2	1,72%
Laurea magistrale	12	34,28%	24	29,64%	36	31,04%
Master di I livello	1	2,86%	7	8,65%	8	6,9%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>30,17%</b>		<b>68%</b>		<b>100%</b>	<b>100,00%</b>

**TABELLA 8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione *	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Nessuna selezione							
<b>Totale personale</b>							

Di seguito si riporta **la sintesi**, per punti, dell'analisi dei dati così come elaborata dal CUG nella relazione annuale 2021:

- l'organizzazione della Camera di commercio vede una forte presenza femminile, con un'età media che, per entrambi i generi, si attesta prevalentemente nella fascia di età 50/59 (il 61,73% del totale delle donne e il 60% del totale degli uomini);
- Il part time è utilizzato per il 100% dal personale di genere femminile;
- I permessi parentali e legge 104 presentano una % di fruizione maggiore per le donne: 20 donne su 81 unità pari al 64,52% e 11 uomini su un totale di 35 unità pari al 35,48%;
- Gli incarichi di responsabilità, esclusa la dirigenza, (n. 35 totale) sono attribuiti prevalentemente alle donne con una percentuale del 65,71% (n. 23 incarichi) a fronte di n. 12 incarichi attribuiti agli uomini (34,29%);
- Sul totale complessivo del personale, escludendo la dirigenza, le donne presentano un % maggiore di unità con titolo di studio superiore alla laurea 8,65% con 7 unità rispetto al 2,86% degli uomini con una sola unità;
- Relativamente alla tabella sul divario economico sulle retribuzioni medie per genere, dati i criteri utilizzati per il conteggio dei dati ed escludendo dall'analisi quelli relativi alla dirigenza in quanto totalmente di genere maschile, è evidente che le differenziazioni, più o meno elevate, che si rilevano sono attribuibili alla sola componente variabile che tiene conto, principalmente, del premio produttività, di indennità per incarichi di responsabilità, di indennità per incarichi di posizione organizzativa, di erogazioni per incentivi diversi (incentivi tecnici, compensi avvocati, concorsi a premio, straordinari, ecc.).
- Il personale dirigenziale è composto esclusivamente da genere maschile;

## **4. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO**

L'amministrazione camerale con determinazioni dirigenziale (S.G. n. 28 del 22/02/2016 e S.G. n. 74 del 16/05/2016) ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa in materia.

A seguito della scadenza quadriennale il CUG è stato successivamente rinnovato con determinazioni del S.G. n. n. 126 del 22/7/2020 e n. 144 del 3/8/2020. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da n. 8 componenti effettivi, di cui n. 4 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 4 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, e altrettanti componenti supplenti, rispettando 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 e di un'apposita sezione all'interno del sito istituzionale.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Venezia Rovigo conta su una forte presenza femminile. Questo ha portato l'ente all'attuazione di politiche attente alla flessibilità lavorativa favorendo il part time (già da anni disciplinato con apposito regolamento) ed il telelavoro, in essere presso la ex CCIAA di Venezia dal 2006 e ridefinito con disposizione Delibera di Giunta n. 79 del 28/04/2017 di approvazione del Regolamento per l'utilizzo del telelavoro. Il documento è stato pubblicato sul sito istituzione dell'ente.

A partire da marzo 2020, alle varie tipologie di misure di conciliazione lavoro sono stati affiancati una serie di provvedimenti e azioni volti a rispondere alle criticità determinatesi dall'emergenza epidemiologica dovuta al diffondersi del CoronaVirus Covid-19 che ha coinvolto l'intera nazione. In particolare, in relazione alla situazione di emergenza decretata con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, sono state adottate misure allo scopo di contrastare la diffusione del virus in linea con i successi decreti del Presidente del Consiglio che si sono susseguiti.

### **- Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro**

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. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze dell'ente e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede o in *web conference* al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli famigliari.

La Camera di Commercio Venezia Rovigo ha adottato, previo confronto e in stretta collaborazione con il CUG, il "Piano triennale azioni positive 2021-2023", approvato dalla Giunta quale allegato del Piano della performance 2021-2023, e del quale, di seguito, si da conto dello stato di avanzamento al 31/12/2020 con descrizione delle azioni realizzate nell'anno.

<b>Obiettivo:</b> Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente sui temi delle politiche di pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Indagine di Benessere organizzativo integrata con specifica sezione di rilevazione dei bisogni/esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dalla Camera in tema di pari opportunità	realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo con cadenza biennale

**Attori Coinvolti:** personale dipendente dell'Ente

**Misurazione:** E' stata avviata a luglio 2020 - e conclusa ad agosto 2020 - l'indagine di benessere organizzativo (prevista con cadenza biennale), con pubblicazione nella intranet camerale dei risultati (presentati in data 12/01/2021 via meet a tutto il personale). Di 118 unità cui era destinata l'indagine, hanno partecipato – restituendo questionari validamente compilati – 96 persone, pari ad una percentuale complessiva dell'81,36%. (Fonte del dato: Report customer pubblicato nella intranet)

**Beneficiari:** accesso alla rilevazione prevista per tutto il personale presente nell'ente, senza distinzione di genere.

**Spesa:** non risultano costi sostenuti se non in termini di impiego di risorse umane interne, dedicate alla rilevazione e alla successiva elaborazione dei dati raccolti.

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Attivare specifici percorsi di reinserimento operativo nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque assente per lunghi periodi. Anche mediante le opportune forme di affiancamento lavorativo, aggiornamento e formazione.	Customer di gradimento al personale per il quale risulta attivato il percorso: giudizio positivo (a decorrere dal 2022)

**Attori Coinvolti:** Settore R.U. e Sviluppo organizzativo assieme al Servizio R.U. (per la parte che si occupa di formazione) e Unità organizzativa all'interno della quale svolge la prestazione lavorativa il dipendente "rientrato".

**Misurazione:**

Il 10/01/2020 un dipendente è rientrato dopo più di un anno di assenza tra aspettativa non retribuita e congedo parentale. Il SRU ha contattato il responsabile gerarchico con mail ricordando di porre in essere un idoneo affiancamento del dipendente, valutando eventuali interventi in termini di formazione e aggiornamento. Considerato che il dipendente stesso aveva provveduto autonomamente ad autoformazione ed aggiornamento nel periodo di assenza, il responsabile gerarchico ha concordato la non necessità di procedere. Quindi, non è stata necessaria la successiva compilazione del modello di customer.

Nel corso del 2020 un dipendente è diventato genitore; non ha però usufruito di alcun congedo parentale e non è ricorso ad altre forme - di carattere durevole – che l'abbia tenuto lontano dal servizio.

Anche in questo caso, quindi, non è stata necessaria la compilazione del modello di customer.

(Fonte del dato: Fascicoli personali tenuti presso il SRU e Sistema di gestione documentale – Siged)

**Beneficiari:** 2 uomini.

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori (diffusione della webconference) ed implementazione della strumentazione informatica necessaria	n. iniziative formative/incontri realizzati in webconference /totale iniziative/incontri realizzati (monitoraggio annuale)

**Attori Coinvolti:** Settore R.U. e Sviluppo organizzativo assieme al Servizio R.U. (per la parte che si occupa di formazione) e Servizio ICT

**Misurazione:** n. 90 iniziative formative/incontri realizzati in webconference rispetto al totale iniziative/incontri realizzati pari a 96.

(Fonte del dato: Registro Formazione 2020, con dati congelati al 16/03/2021)

**Beneficiari:** tutto il personale, che al 31/12/2020 è pari a 119 persone, di cui 38 uomini e 81 donne (sono compresi 3 dirigenti -U).

**Spesa:** Le iniziative sono state spese sul conto della formazione nei limiti dello stanziamento annuo, tenendo conto tuttavia che un buon numero di iniziative non hanno costituito un onere di spesa per l'Ente (perché gratuite o finanziate con fondi UE o finanziate da altri soggetti come l'Inps, l'Università di Ca' Foscari, UniPD, Formel, ecc.).

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Continuità nell'adozione, anche al termine della fase emergenziale, del lavoro agile con definizione di modalità e criteri idonei a garantire le pari opportunità e l'accesso anche in relazione a specifiche necessità di conciliazione tempi di vita e lavoro	Regolamentazione entro il 2021

**Attori Coinvolti:** Delegazione datoriale, RSU, OO.SS., Settore R.U. e Sviluppo organizzativo assieme al Servizio R.U. .

**Misurazione:** Per dare una risposta all'emergenza epidemiologica covid-19, l'Ente ha varato una regolamentazione d'urgenza, a carattere transitorio, per garantire a tutto il personale camerale (coinvolto in attività lavorative "agili") la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità smart, senza porre ostacoli di qualsiasi genere all'accesso.

Va precisato che i vari decreti emanati nella fase emergenziale dal governo hanno consentito l'adozione - a partire da marzo 2020 - di una disciplina semplificata in materia di lavoro agile. Ad un anno di distanza, la situazione è invariata: il contesto è ancora di emergenza e lo sarà ancora fino al 30 aprile 2021 (con possibilità di proroga – allo studio – al 30 settembre 2021).

Quindi, le modalità e i criteri definiti nella disciplina attualmente vigente nell'Ente per il lavoro agile è conforme alle norme straordinarie in essere; lo smart working semplificato continua ad essere prioritario e coinvolge una vasta platea di dipendenti; al momento, infatti, non sussiste l'obbligo in capo al datore di lavoro di procedere ad una normazione ordinaria dell'istituto dello smart working.

Pertanto, in questa fase transitoria, che ha caratterizzato tutto il 2020 e prosegue nel 2021, si può considerare perseguito l'obiettivo in oggetto. In ogni caso, nel Piano della performance 2021 è stato predisposto un primo POLA (Piano per l'organizzazione del lavoro agile), finalizzato ad istituzionalizzare nell'Ente, prossimamente, lo smart working.

(Fonte del dato: LWA, per provvedimenti di regolamentazione e organizzazione interna, come gli Ordini di servizio, e per gli atti di indirizzo politico-amministrativo, come le delibere di giunta).

**Beneficiari:** tutto il personale, che al 31/12/2020 è pari a 119 persone, di cui 38 uomini e 81 donne (sono compresi 3 dirigenti -U), fatta eccezione per alcuni dipendenti che – in relazione alla bassa qualifica professionalizzante – non svolgevano attività agili e non erano re-impiegabili in altre attività dell'Ente (esonero dal servizio per il periodo emergenziale più grave).

**Spesa:** I costi connessi alle prestazioni lavorative in smart working sono stati sostenuti – nella sostanziale totalità – dai singoli dipendenti, i quali hanno svolto il lavoro con device personali, connessioni a proprio carico, utenze e consumabili acquistati a proprie spese.

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<b>Azioni</b>	<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
Mantenere e sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro, del part-time nonché della flessibilità dell'orario di lavoro.	Monitoraggio annuale su utilizzo part-time e telelavoro annuale

Trattasi di un obiettivo tenuto in evidenza - da tempo - negli adempimenti posti in essere dal Servizio R.U..

Il monitoraggio annuale ha evidenziato quanto segue:

- ✓ I contratti di telelavoro sottoscritti nell'anno 2020 sono stati 3 (cat. C, due donne ed un uomo), a fronte del medesimo numero di richieste, e avevano durata di 12 mesi a decorrere dal 01/01/2020. Su richiesta di un dipendente (U), è stata accolta la cessazione anticipata del telelavoro con rientro in sede dal 01/02/2020. Al 31/12/2020 c'era un solo contratto attivo, a seguito di avvenuto pensionamento di una delle lavoratrici in telelavoro.
- ✓ Due dipendenti (D) hanno usufruito di flessibilità oraria nel corso del 2020 (cat. C), in relazione alla propria disabilità o ad esigenze famigliari legate alla gestione di figli minori. Non sono pervenute richieste che non abbiano avuto accoglimento.
- ✓ Per il part-time, a seguito del monitoraggio, si è riscontrato:

PART TIME 2020 al 31/12					
		concessi	tipologia	disponibili	residuo
Categoria	A	0	25%	1	1
Categoria	B	0	25%	1	1
Categoria	C	14	25%	19	5
		8	10%	8	0
Categoria	D	4	25%	8	4
<b>in totale</b>		26 contratti pari a 19,2889 FTE			
Usciti nel 2020		- 1 rientrato a tempo pieno (cat. A)			
		- 1 rientrato a tempo pieno (cat. C)			
		- 1 variazione da 50% misto a 70% (cat. C)			
Entrati nel 2020		- 1 concessione part-time (cat. D)			
Rinnovi nel 2020		2 contratti rinnovati al 2023 (cat. C)			

**Attori Coinvolti:** Settore R.U. e Sviluppo organizzativo e Servizio R.U.

**Misurazione:** vedi informazioni e dati riportati nella tabella sovrastante.

(Fonte del dato: Fascicoli personali tenuti presso il SRU e Sistema di gestione documentale – Sigid)

**Beneficiari:** ad eccezione di un unico uomo che ha svolto parzialmente la propria attività lavorativa in telelavoro, tutto il rimanente personale interessato dal part time, dal telelavoro e dalla flessibilità oraria – nel 2020 – è donna. Non è stata rigettata alcuna istanza.

**Spesa:** ---

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<b>Azioni</b>	<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
Promozione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti	Individuazione metodologia e avvio mappatura nel triennio

**Attori Coinvolti:** Personale camerale, Dirigenza, Settore R.U. e Sviluppo organizzativo assieme al Servizio R.U..

**Misurazione:** Le premesse per il raggiungimento dell'obiettivo sono state avviate, con progetti finalizzati alla creazione di una cultura della competenza ("saper fare" e soprattutto "saper essere") e non dei compiti ("sapere"). Quindi, alcuni dipendenti sono stati coinvolti nel progetto formativo di Infocamere-UCN "DNA Digitale": iniziato nel 2019 (con circa 36 ore di percorso per 10 dipendenti, di cui 5 D e 5 U; di ore 68 per 3 dipendenti, di cui 2 D e 1 U) e proseguito con un breve aggiornamento nel 2020 (due ore), era volto all'analisi delle competenze digitali e delle capacità di gestire relazioni con l'utenza.

A settembre 2020 due dipendenti (D) sono state inserite nel percorso formativo "La certificazione delle competenze – esperienze e modelli per il sistema camerale" nell'ambito delle iniziative di UCN 2020 (sei ore).

In precedenza, nel 2019, c'è stata la partecipazione di un dipendente (D) al "Laboratorio 4 - Assetti organizzativi e profili di competenza": spesa sul conto della formazione dell'Ente camerale (26 ore).

Si tratta quindi di un obiettivo attuato solo in parte, per il momento.

(Fonte del dato: Registro Formazione 2019 e 2020, con dati congelati al 16/03/2021)

**Beneficiari:** alcuni dipendenti (di cui 6 uomini e 7 donne).

**Spesa:** Le iniziative non hanno costituito un onere di spesa per l'Ente, tranne che per il laboratorio 4.

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<b>Azioni</b>	<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
Implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi sull'effettiva parità di genere nell'ente (carichi di lavoro, valutazioni, differenziali di retribuzione, pesature su uffici/aree, ecc.)	Individuazione griglia e tipologia di dati per relazione 2020

**Attori Coinvolti:** Servizio R.U. e d Ufficio Trattamento Economico.

**Misurazione:** Su esplicita richiesta del CUG, l'Ufficio Trattamento Economico ha compilato una scheda riportante le informazioni (valori stipendiali, accessorio e compensi per altri incarichi) utili all'analisi delle eventuali disparità di genere in materia retributiva. Con mail del 11/03/2021 il suddetto report è stato inviato al Presidente del CUG.

(Fonte del dato: CCNL per personale non dirigente e CCNL personale dirigente, vigenti; g-mail).

**Beneficiari:** CUG

**Spesa:** ---

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<b>Azioni</b>	<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
Individuazione di modalità, anche con modifica/integrazione dei relativi regolamenti se previsti, atte a garantire la parità di genere in tutte le commissioni di selezione, anche interne, che concernono il personale dipendente	Modifica/integrazione regolamenti entro il 2022

**Attori Coinvolti:** Settore R.U. e Sviluppo organizzativo assieme al Servizio R.U.

**Misurazione:** Nel D.Lgs. n. 165/2001 afferente l'ordinamento del lavoro nelle PA viene richiamato - come uno dei principi che devono ispirare le scelte dell'Ente pubblico - quello del rispetto della pari opportunità: in particolare:

- l'art. 7, primo comma, recita "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età,...";
- l'art. 57, 1 a), prevede che almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso sia riservato alle donne, salva motivata impossibilità.

Il “Regolamento di accesso agli impieghi nella CCIAA Venezia Rovigo” richiama e applica la pari opportunità, prevedendo che la composizione delle Commissioni di valutazione (commissioni concorsi, mobilità, reclutamento in generale) avvenga nel rispetto del suddetto principio nonché del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Il “Regolamento di organizzazione” fa invece rinvio al “Regolamento disciplinante l’area delle posizioni organizzative e di altre tipologie di posizioni di responsabilità” per la disciplina delle selezioni interne, ai fini dell’attribuzione degli incarichi di responsabilità (di Settore, di Servizio, di Ufficio). In quest’ultimo regolamento manca un’espressa previsione del rispetto della parità di genere nella composizione della selezione, che tuttavia - va rimarcato - è interna e per la quale non sussiste un obbligo di legge precipuo. Le ultime selezioni interne effettuate a febbraio 2021 hanno visto comunque una composizione in cui a prevalere era il genere femminile (2 componenti su 3).

Si ritiene sostanzialmente raggiunto l’obiettivo.

(Fonte del dato: LWA, per provvedimenti di autorizzazione e organizzazione interna, come le determinazioni, e per gli atti di indirizzo politico-amministrativo, come le delibere di giunta/consiglio).

**Beneficiari:** tutto il personale

<b>Obiettivo:</b> consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell’organismo, e della collaborazione dello stesso con l’OIV	
<b>Azioni</b>	<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
Rapporti con l’OIV	partecipazione di un rappresentante del CUG in occasione dell’incontro annuale per la validazione della RDP

**Attori Coinvolti:** CUG e OIV

**Misurazione:** Nel 2020 ha partecipato il Presidente del CUG.

(Fonte del dato: documentazione presso il Settore Programmazione, Integrazione Controllo della Gestione e Qualità)

**Beneficiari:** componenti CUG.

**Spesa:** ---

## - Benessere organizzativo

Come evidenziato nel paragrafo che precede, nel corso del 2020 è stata realizzata la prima indagine di benessere organizzativo i cui risultati sono stati presentati a tutto il personale in apposito incontro. L’indagine ha permesso di raccogliere spunti utili in relazione ai quali il CUG ha proposto alcune azioni positive che sono state inserite nel presente Piano

Per quanto attiene l’ambiente di lavoro, l’Ente, in attesa di ultimare i lavori di ristrutturazione della sede Palazzo Ca’ Nova, ha provveduto all’individuazione e allestimento di una nuova sede provvisoria sita in Calle degli Albanesi, permettendo così di coniugare esigenze di miglioramento dell’ambiente lavorativo del personale interessato e di mantenimento di un presidio istituzionale autorevole nel centro storico veneziano.

### Adozione del codice di comportamento.

Il “Codice di comportamento del personale dipendente”, quale specifica ed integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62/2013, ai sensi dell’art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, risulta approvato con Determinazione del Presidente n. 4 dell’11/02/2016, ratificata con delibera della Giunta camerale n. 25 del 15/2/2016. Esso è volto a definire i doveri minimi di diligenza, imparzialità, e buona condotta. Nel corso del 2021 lo stesso è stato oggetto di aggiornamento per allineamento dei contenuti alle nuove “Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle PA” licenziate con deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.

Regolamento, unitamente alla Relazione illustrativa e al correlato parere dell'OIV (Organismo indipendente di Valutazione) risulta correttamente pubblicato sul sito nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Non risultano segnalazioni di situazioni di mobbing e/o discriminazione da parte del personale dipendente.

#### **- 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, utilizzato, al 31/12/2020 da n. 29 dipendenti donne (35,80% del personale in ruolo);
- 2- un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata ed 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.

#### **- 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), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo

## **5. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo intende attivare, attraverso il presente piano, un'azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

In particolare, nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente procede quindi ad una revisione delle azioni programmate nel triennio, aggiornando obiettivi e attività da realizzare in continuità con il Piano precedente, tenuto conto dello stato di avanzamento e delle proposte formulate dal CUG nella relazione annuale 2021 e di seguito sintetizzate:

1. implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi delle possibili disparità di genere: dati aggregati, per genere, età e anzianità, sulle valutazioni performance organizzativa e individuale;
2. integrazione del Sistema di valutazione con previsione di strumenti idonei a mitigare la differenziazione di valutazione tra Aree che può essere determinata dalla diversa percezione del valutatore della scala di voti prevista dal sistema;
3. verifica della possibilità di attivazione, in collaborazione con il CUG, di uno "sportello di ascolto" permanente rivolto al personale per raccogliere suggerimenti, proposte ma anche criticità e segnalazioni;

4. integrazione dell'indagine di benessere organizzativo con domande idonee ad approfondire i possibili casi di disagio lavorativo in collaborazione con la struttura a supporto dell'RSPP e del medico del lavoro;
5. comunicazione al personale che rinnovi l'informativa sulle modalità con le quali è possibile accedere all'affidamento di incarichi di delegato di cui all'art.9 del D.P.R. 26 ottobre 2001 n. 430 in materia di concorsi a premio (ODS n. 22 del 27/11/2017).

Di seguito le tabelle/obiettivi/indicatori aggiornate per il triennio 2021-2023

<b>Obiettivo:</b> Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente sui temi delle politiche di pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Indagine di Benessere organizzativo integrata con specifica sezione di rilevazione dei bisogni/esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dalla Camera in tema di pari opportunità	realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo con cadenza biennale
Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere attraverso i vari canali informativi a disposizione della Camera (dati sul personale; studi/documenti utili in materia; Piano azioni positive; ODS specifici; vademecum; ecc.)	aggiornamento e implementazione pagina intranet dedicata al CUG con cadenza annuale
Rinnovo comunicazione al personale che rinnovi l'informativa sulle modalità con le quali è possibile accedere all'affidamento di incarichi di delegato di cui all'art.9 del D.P.R. 26 ottobre 2001 n. 430 in materia di concorsi a premio (ODS n. 22 del 27/11/2017).	Entro il 2022
Integrazione del Sistema di valutazione con previsione di strumenti idonei a mitigare la differenziazione di valutazione tra Aree che può essere determinata dalla diversa percezione del valutatore della scala di voti prevista dal sistema	Entro il 2023
Verifica della possibilità di attivazione, in collaborazione con il CUG, di uno "sportello di ascolto" permanente rivolto al personale per raccogliere suggerimenti, proposte ma anche criticità e segnalazioni	Entro il 2023

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori (diffusione della webconference) ed implementazione della strumentazione informatica necessaria	n. iniziative formative/incontri realizzati in webconference /totale iniziative/incontri realizzati (monitoraggio annuale)
Continuità nell'adozione, anche al termine della fase emergenziale, del lavoro agile con definizione di modalità e criteri idonei a garantire le pari opportunità e l'accesso anche in relazione a specifiche necessità di conciliazione tempi di vita e lavoro	Monitoraggio annuale
Mantenere e sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro, del part-time nonché della flessibilità dell'orario di lavoro.	Monitoraggio annuale su utilizzo part-time e telelavoro annuale
Promozione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze	Individuazione metodologia

<b>Obiettivo:</b> Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti	e avvio mappatura nel triennio
Implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi sull'effettiva parità di genere nell'ente (carichi di lavoro, valutazioni, differenziali di retribuzione, pesature su uffici/aree, ecc.)	Individuazione griglia e tipologia di dati per relazione del CUG 2023

<b>Obiettivo:</b> consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell'organismo, e della collaborazione dello stesso con l'OIV	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Attivazione di percorsi formativi specifici per i componenti del CUG finalizzati all'implementazione delle competenze/conoscenze necessarie	n. percorsi formativi realizzati: almeno 1 nel triennio
Rapporti con l'OIV	partecipazione di un rappresentante del CUG in occasione dell'incontro annuale per la validazione della RDP

<b>Obiettivo:</b> Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato.	
<i>Azioni</i>	<i>Indicatori e tempi di realizzazione</i>
Integrazione dell'indagine di benessere organizzativo con domande idonee ad approfondire i possibili casi di disagio lavorativo in collaborazione con la struttura a supporto dell'RSPP e del medico del lavoro	Inserimento nella indagine 2022
consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di parità e pari opportunità	monitoraggio annuale complessivo delle azioni contenute nel DVR