

CCIAA VENEZIA ROVIGO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

1. Premessa.....	3
2. Contesto normativo di riferimento	4
3. Il contesto interno della Camera di Commercio di Venezia Rovigo.....	5
4. Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio di Venezia Rovigo.....	10
5. Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2020-2022	14
6. Conclusione	17

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 psicologia, 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 2020-2022, 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 2020-2022 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 31/12/2019, del 66,67% (n. 82 unità) rispetto al 33,33% registrato dalla componente maschile (41 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 2019.

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	2						3
Categ. D			1	7	4			9	11	2	34
Categ. C		1	5	11	4		1	14	33	7	76
Categ. B				3	1				2		6
Categ. A					1				2	1	4
Totale	0	1	6	22	12	0	1	23	48	10	123
% sul personale complessivo	0%	0,81%	4,88%	17,89%	9,76%	0%	0,81%	18,7%	39,02%	8,13%	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		1	6	21	10	38	100%		1	13	32	9	55	67%
Part Time >50%										10	16	1	27	33%
Part Time <50%														
Totale		1	6	21	10	38			1	23	48	10	82	
Totale %	0%	2,6%	15,8%	55,3%	26,3%	100%		0%	1,2%	28%	58,5%	12,3%	100%	

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	2,5%	4	10%	5	12,5%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	5	12,5%	12	30%	17	42,5%
RESPONSABILE DI UFFICIO	7	17,5	11	27,5	18	45%
Totale personale	13	32,5%	27	67,5%	40	100%
% sul personale complessivo (120)	10,8%		22,5%		33,3%	

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														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1		1		2	5%		1	2	3	1	7	8%
Superiore a 10 anni			6	20	10	36	95%			21	45	9	75	92%
Totale		1	6	21	10	38		0	1	23	48	10	82	
Totale %	0%	1%	5%	18%	8%	32%		0%	1%	19%	40%	8%	68%	

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	
	Retribuzione netta media in € *	Retribuzione netta media in € *	Valori assoluti	%
POS. ECONOMICA A5	21.181,88	21.530,92	-349,04	-1,65%
POS. ECONOMICA A6	--	21.894,14		
POS. ECONOMICA B5	23.902,85			
POS. ECONOMICA B6	25.011,42	25.054,92	-43,5	-0,17%
POS. ECONOMICA B7	25.105,26	24.482,51	622,75	2,48%
POS. ECONOMICA C1	25.944,99	24.201,77	1.743,23	6,72%
POS. ECONOMICA C2	24.855,44	--		
POS. ECONOMICA C3	--	26.645,86		
POS. ECONOMICA C4	30.739,62	26.334,00	4.405,62	14,33%
POS. ECONOMICA C5	27.785,85	27.894,86	-109,02	-0,39%
POS. ECONOMICA C6	28.554,30	27.935,36	618,93	2,17%

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per	
	Retribuzione netta media in € *	Retribuzione netta media in € *	Valori assoluti	%
POS. ECONOMICA D1	28.412,48	--		
POS. ECONOMICA D2	27.663,02	28.385,58	-722,56	-2,61%
POS. ECONOMICA D3	--	32.495,90		
POS. ECONOMICA D4	--	31.995,04		
POS. ECONOMICA D5	34.815,31	36.518,95	-1.703,63	-4,89%
POS. ECONOMICA D6	40.580,07	38.676,35	1.903,72	4,69%
POS. ECONOMICA D6V	37.749,40	42.673,54	-4.924,14	-13,04%
POS. ECONOMICA D7	38.371,82	40.685,65	-2.313,83	-6,03%
POS. ECONOMICA D7V	44.360,93	40.748,41	3.612,52	8,14%
DIRIGENTE	91.865,38	--		
DIRIGENTE CON INC. S.G.	106.326,95	--		
Totale personale tempo pieno su totale uomini/donne	40 SU 41	52 SU 82	92/123 soggetti (compresi 3 dirigenti)	100,00%
% uomini/donne tempo pieno sul personale complessivo	32,52%	42,28%		

* 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.**

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						
Totale personale	3	100%	0	0%	3	100%
% sul personale complessivo	2,4%		0	0%		

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	5	13%	10	12%	15	12%
Diploma di scuola superiore	21	55%	41	50%	62	52%
Laurea		0%	1	1%	1	1%
Laurea magistrale	11	29%	23	28%	34	28%

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Master di I livello	1	3%	7	9%	8	7%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca		0%		0%		0%
Totale personale	38	100%	82	100%	120	
% sul personale complessivo	32%		68%		100%	100,00%

TABELLA 8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione *	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
1° Selezione Segretario Generale	5	100%	0	0%	5	16%	U
2° Selezione Segretario Generale	5	100%	0	0%	5	16%	U
Selezione interna Posizioni Organizzative	4	100%	0	0%	4	13%	U
Selezione interna responsabile Servizio PID	3	100%	0	0%	3	9%	U
Selezione interna Responsabile Servizio Promozione territori	3	100%	0	0%	3	9%	U
Selezione interna Responsabile Servizio Provveditorato	3	100%	0	0%	3	9%	U
Selezione interna Responsabile Servizio Sanzione Protesti	3	100%	0	0%	3	9%	U
Selezione mobilità esterna Categoria C	2	67%	1	33%	3	9%	U
Selezione mobilità esterna Categoria D	2	67%	1	33%	3	9%	U
Totale personale	30	94%	2	6%	32	100%	

*Si fa presente che la Selezione del S.G. non costituisce procedura concorsuale nel senso proprio del termine; anche le selezioni interne relative all'assegnazione di ruoli nell'organigramma non sono concorsi.

Di seguito si riporta **la sintesi**, per punti, dell'analisi dei dati così come elaborata dal CUG nella relazione annuale 2019:

- 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 59% del totale delle donne e il 55% del totale degli uomini);
- Il part time è utilizzato per il 100% dal personale di genere femminile mentre per quanto attiene al telelavoro, tale misura di conciliazione è utilizzata dal 4% del personale femminile pari a 3 unità e da una sola unità di personale maschile; l'utilizzo;
- I permessi parentali e legge 104 presentano una % di fruizione paritaria: 8 uomini su un totale di 38 unità pari al 21% e 17 donne su 82 unità pari al 20,7%;
- Gli incarichi di responsabilità, esclusa la dirigenza, (n. 40 totale) sono attribuiti prevalentemente alle donne con una percentuale del 67,5% (n. 27 incarichi) a fronte di n. 13 incarichi attribuiti agli uomini (32,5%);
- Sul totale complessivo del personale, escludendo la dirigenza, le donne presentano un % maggiore di unità con titolo di studio superiore alla laurea 9% con 7 unità rispetto al 3% 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.). Un'analisi corretta richiederebbe quindi ulteriori informazioni soprattutto dove si rilevano i maggiori differenziali (superiori al 3%), evidenziati nella tabella in azzurro quelli a favore degli uomini, e in rosa quelli a favore delle donne.
- Il personale dirigenziale è composto esclusivamente da genere maschile;
- Se pur non in presenza di procedure concorsuali nel senso proprio del termine, in relazione alle quali l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso ...", si rileva una pressoché assenza di coinvolgimento del personale femminile nelle commissioni di selezione di personale realizzate nel 2019

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.

Con OdS n. 10 del 6/3/2020 e n. 11 dell'11/3/2020 si è assicurato a tutto il personale dipendente il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, secondo le regole semplificate e in linea con i suddetti DPCM.

- 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 2019-2021" con delibera della Giunta n. 142/2019 del quale, di seguito, si da conto dello stato di avanzamento al 31/12/2019 con descrizione delle azioni realizzate nell'anno.

Obiettivo: Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
Azione	Indicatori e tempi di realizzazione
Attuazione di moduli formativi rivolti al personale dipendente al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa, favorendo una più efficace gestione delle risorse umane attraverso il miglioramento del clima aziendale, la valorizzazione del know how e delle competenze trasversali dei singoli	n. percorsi formativi per il personale sulle tematiche delle SOFT SKILLS: almeno uno nel triennio

Attività realizzate nel 2019

Sono stati avviati n. 13 corsi o percorsi formativi cui hanno partecipato complessivamente 46 dipendenti camerale (Fonte del dato: Registro Formazione 2019)

Attori Coinvolti: personale dipendente dell'Ente

Beneficiari: 27 di cui 3 uomini e 24 donne (anche se l'accesso ad alcuni dei corsi attivati era libero).

Spesa e dettagli formazione erogata:

- ✓ Workshop "La co-creazione di valore condiviso" (4 ore, coinvolte 6 persone) e per il percorso "Mindful – Gestione dello stress" (16 ore, coinvolte 15 persone): la spesa è stata sostenuta nell'ambito del Bando FSE di cui alla DGR 540/2019 Agire P.A. - Progetto SPACE: Supporting Public Administrations Capabilities and Effectiveness".
- ✓ Progetto Valore P.A. "Potenziare le competenze emotive e sociali per una gestione efficace delle relazioni nel lavoro": il finanziamento è a carico dell'Inps (37 ore, coinvolta 1 persona).
- ✓ Progetto Valore P.A. "Strumenti di gestione delle risorse umane nei contesti organizzativi": il finanziamento è a carico dell'Inps (40 ore, coinvolta 1 persona).
- ✓ Progetto Valore P.A. "Comunicazione e leadership nella gestione efficace di un'unità organizzativa": il finanziamento è a carico dell'Inps (40 ore, coinvolte 2 persone).

- ✓ Progetto Veneto in azione “Comportamenti efficaci – Corso Gestione del sè, Corso Gestione del tempo e dell'energia personale, Corso Sviluppo delle abilità negoziali”: il finanziamento è a carico della Regione Veneto (18 ore, coinvolte 6 persone).
- ✓ Progetto Veneto in azione “Lo smartworking tra indicazioni normative, scelte aziendali e comportamenti individuali”: il finanziamento è a carico della Regione Veneto (4,5 ore, coinvolta 1 persona).
- ✓ Progetto Veneto in azione “Motivazione@work”: il finanziamento è a carico della Regione Veneto (6 ore, coinvolta 1 persona).
- ✓ Progetto Veneto in azione “Team Building e Team Working”: il finanziamento è a carico della Regione Veneto (6 ore, coinvolte 3 persone).
- ✓ Progetto Veneto in azione “Tecniche avanzate di progettazione formativa”: il finanziamento è a carico della Regione Veneto (9 ore, coinvolta 1 persona).
- ✓ Laboratorio 4 - Assetti organizzativi e profili di competenza: spesa sul conto della formazione dell'Ente camerale (26 ore, coinvolta 1 persona).

Azione	Indicatori e tempi di realizzazione
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)

Attività realizzate nel 2019

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. 53 iniziative formative/incontri realizzati in webconference rispetto al totale iniziative/incontri realizzati pari a 105 (Fonte del dato: Registro Formazione 2019)

Beneficiari: tutto il personale (di cui 42 uomini e 82 donne, compreso il SG uscente nel 2019 e gli altri tre dirigenti).

Spesa: Le iniziative sono state spese sul conto della formazione nei limiti dello stanziamento annuo, tenendo conto tuttavia che un certo 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, ecc.).

Azione	Indicatori e tempi di realizzazione
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

Attività realizzate nel 2019

Il monitoraggio annuale ha posto in evidenza quanto segue:

- ✓ I contratti di telelavoro nell'anno 2019 sono stati 4 (cat. C) e avevano durata di 12 mesi a decorrere dal 01/01/2019.
- ✓ Due dipendenti (donne) hanno usufruito di flessibilità oraria nel corso del 2019 (cat. C), in relazione alla propria disabilità o ad esigenze familiari legate alla gestione di figli minori
- ✓ Per il part-time si è provveduto alla predisposizione del Nuovo Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, approvato dalla Giunta camerale con d.g. n. 86 del 17/06/2019 (ratificato dalla delibera del Consiglio n.9 del 24/07/2019); a seguito del monitoraggio si è riscontrato:

PART TIME 2019 al 31/12					
		concessi	tipologia	disponibili	residuo
Categoria	A	1	25%	1	0
Categoria	B	0	25%	2	2
Categoria	C	15	25%	19	4
		8	10%	8	0
Categoria	D	3	25%	8	5
in totale		27 contratti pari a 19,8889 FTE			
Usciti nel 2019		- 1 per dimissioni/pensionamento (cat. C)			
		- 3 rientrati a tempo pieno (cat. C)			
		- 1 rientrato a tempo pieno (cat. D)			
Rinnovi nel 2019		5 contratti rinnovati al 2022 (cat. C)			

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

Misurazione: vedi informazioni e dati riportati sotto “Azioni”

Beneficiari: ad eccezione di un unico uomo che svolge la propria attività lavorativa in telelavoro, tutto il rimanente personale interessato dal part time, dal telelavoro e dalla flessibilità oraria – nel 2019 – è donna.

Spesa: ---

Complessivamente su n. 15 azioni previste nel Piano, suddivise su 5 Obiettivi, sono state realizzate nel 2019 n. 2 azioni pari al 13,33% del totale. Da considerare che il Piano è stato approvato solo a fine settembre 2019 e l'attività è, quindi, di fatto relativa all'operatività di tre mesi.

- Benessere organizzativo

A partire dalla data di accorpamento, 20/7/2015, la Camera di Commercio Venezia Rovigo non ha realizzato indagini di benessere organizzativo. La prima indagine del nuovo ente accorpato è in corso di realizzazione ad agosto 2020, in linea con quanto previsto nel Piano di Azione Positive approvato nel 2019 che ne ha suggerito la somministrazione a cadenza biennale per dare un tempo sufficientemente congruo anche ai fini della verifica dei risultati delle eventuali azioni messe in campo per il miglioramento del benessere organizzativo.

L'indagine permetterà di avere elementi utili in relazione ai quali il CUG provvederà a formulare idonee proposte da inserire in sede di aggiornamento del Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023.

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.

Lo stesso, 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.

A seguito dell'approvazione delle nuove "Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle PA" licenziate con deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, il codice dovrà essere rivisto e aggiornato a cura del Responsabile anticorruzione e trasparenza in collaborazione con il Settore sviluppo risorse umane.

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 31/12/2019 da n. 27 dipendenti donne (23% 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 2020-2022

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 2019 e di seguito sintetizzate:

1. 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;

2. Implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi sui seguenti aspetti:
- Divario retribuzioni medie tra uomini e donne della medesima categoria;
 - Dati aggregati, anche per genere, sulle valutazioni performance organizzativa e individuale;
 - Ulteriori dati che risultassero utili per analisi approfondite sulle tematiche del benessere organizzativo e delle pari opportunità: a tal fine si suggerisce la costituzione di un gruppo di lavoro con rappresentanti del CUG e Risorse Umane per definire griglie e tipologie di dati utili allo scopo.
3. 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.

Di seguito le tabelle/obiettivi/indicatori aggiornate per il triennio 2020-2022

Obiettivo: 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>
Previsione nel Piano di formazione di iniziative inerenti le pari opportunità per tutto il personale (in particolare sulle tematiche del "gender mainstreaming")	almeno 2 iniziative nel triennio
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 entro il 2020

Obiettivo: 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)
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	Regolamentazione entro il 2021
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

Obiettivo: 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>
	annuale
Attuazione di orari personalizzati temporanei in relazione alle particolari e straordinarie necessità del singolo lavoratore (ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001) per far fronte alla cura di famigliari anziani, disabili e/o minori qualora impossibilitati ad utilizzare gli istituti normativi già in essere (es. Legge 104/92, permessi per congedo parentale,...)	Definizione possibili casistiche e modalità entro il 2020
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
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
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

Obiettivo: 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

Obiettivo: 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>
Monitorare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	Verifica della realizzazione entro il 2020 e monitoraggio su modalità e efficacia della metodologia adottata per la valutazione dello Stress lavoro correlato (somministrazione di specifico questionario o altro strumento)
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 DVRe

6. Conclusioni

Il presente piano è stato elaborato in maniera congiunta e in stretta collaborazione con il CUG ed inviato all'OIV, successivamente all'approvazione da parte della Giunta Camerale.

Il CUG, entro il 30 marzo, deve presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione che, come disposto dalla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione - Sottosegretario delegato alle pari opportunità Ministero della Pubblica Amministrazione, deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Il presente Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità è pubblicato sul sito internet dell'Ente e sul sito intranet in sezione accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti, per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, ad un adeguato aggiornamento.