



CCIAA VENEZIA ROVIGO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021



1. Premessa.....	3
2. Contesto normativo di riferimento.....	4
3. Il contesto interno della Camera di Commercio di Venezia Rovigo.....	6
4. Le iniziative già realizzate dalla Camera di Commercio di Venezia Rovigo.....	7
5. Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2019-2021.....	8
6. Conclusione	10

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 2019-2021, 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 2019-2020 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente. A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31 dicembre 2018 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Venezia Rovigo era pari a 130 unità, di cui 86 donne e 44 uomini (comprensivi di n. 1 unità personal dirigente in aspettativa senza assegni).

Le donne che rappresentano il 66,15% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 100% del personale che usufruisce di contratti part-time.

Personale a tempo Indeterminato al 31/12/2018		
Per genere	n.	%
Donne	86	66,15 %
Uomini	44	33,85 %
Totale	130	100,00%

Personale a tempo Indeterminato al 31/12/2018				
Per tipologia di studio	Donne	%	Uomini	%
Scuola dell'obbligo	11	12,79%	5	11,36%
Diploma	44	51,16%	22	50,00%
Laurea	31	36,05%	17	38,64%
Totale	86	100,00%	44	100,00%

Personale a tempo Indeterminato al 31/12/2018				
Per categoria	Donne		Uomini	
Dirigenti	0	0,00%	5	11,36%
D	24	27,91%	12	27,27%
C	57	66,28%	22	50,00%
B	2	2,32%	4	9,09%
A	3	3,49%	1	2,28%
Totale	86	100,00%	44	100,00%

Personale a tempo Indeterminato al 31/12/2018				
Per sedi	Donne		Uomini	
Venezia	21	24,41%	4	9,09%
Rovigo	18	20,93%	17	38,64%
Mestre	27	31,39%	17	38,64%
Marghera	18	20,94%	6	13,63%

San Donà di Piave	2	2,33%	0	0%
Totale	86	100,00%	44	100,00%

NB: nelle tabelle che precedono i dati relativi agli “uomini” comprendono n. 1 unità personale dirigente in aspettativa senza assegni

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, ha composizione paritetica ed è formato da n. 9 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 (66,15% del personale in ruolo). 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.

- Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere organizzativo

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 familiari.

- 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 31/12/2018 da n. 32 dipendenti donne (24,61% 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 2019-2021

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.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review).

Per tali ragioni le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziative a basso costo o a costo zero. Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009. Nella stesura delle proposte, è stata inoltre tenuta sempre in considerazione la delicata fase di autoriforma che interessa l'intero sistema camerale.

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
Attivazione di moduli formativi con incontri per dirigenti e responsabili sulla tematica dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni interpersonali, anche in	almeno 2 iniziative nel triennio

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.	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
un ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal comit	
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	
Azioni	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
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 2020)
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)
Attuazione in via sperimentale dell'utilizzo dell'istituto dello smart working	Proposta operativa e avvio sperimentazione nel triennio
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
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 familiari 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 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

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	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
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.	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
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, proposto dal CUG , successivamente all'approvazione della giunta camerale , sarà inviato all'OIV , alla RSU aziendale e alla Consiglieria per le pari opportunità competente per territorio.

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.