
PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024 **(art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198)**

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio I.A.A. di Trento per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In particolare l'art. 48 prevede che siano redatti Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Anche 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 nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche 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 dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle 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 le specifiche linee di azione.

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 che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto "*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

OBIETTIVI

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

La Camera di Commercio I.A.A. di Trento, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti d'orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa.

ISTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione 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.

Il CUG della Camera di Commercio I.A.A. di Trento è stato da ultimo rinnovato con deliberazione della Giunta camerale n. 66 del 23 luglio 2021; nel corso della stessa seduta si è provveduto all'approvazione del nuovo Regolamento.

I componenti del Comitato per il quadriennio 2021-2024 sono due in rappresentanza dell'Amministrazione e due in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti. A seguito delle dimissioni di due componenti, con deliberazione della Giunta camerale n. 102 del 26 novembre 2021 si è provveduto alla loro sostituzione.

RELAZIONE INTRODUTTIVA – CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI TRENTO

L'attuale organico della Camera di Commercio I.A.A. di Trento all'1 gennaio 2022 è costituito da n. 120 unità (di cui tre dipendenti a tempo determinato) a fronte di una dotazione organica di 140 unità, così distribuito:

n. 43 uomini (di cui 2 a td) che rappresentano il 35,80% dell'attuale organico

n. 77 donne (di cui 1 a td) che rappresentano il 64,20% dell'attuale organico.

STRUTTURA DEL PERSONALE CCIAA TRENTO AL 01/01/2022

	Complessivo	Uomini	Donne
Qualifica dirigenziale	2	2	0
Area funzionale C	45	19	26
Area funzionale B	66	17	49
Area funzionale A	7	5	2
Dotazione organica complessiva	120	43	77

In allegato sono riportati alcuni dati significativi, in un'ottica di genere, relativi alla presenza del personale a tempo indeterminato, alle ore di formazione e alle ore di assenza per eventi legati alla maternità nel biennio 2019-2020. (Dati estratti dalla rilevazione del conto Annuale).

Dai dati esposti si conferma come le assenze legate alla maternità siano ancora un'opzione quasi esclusivamente femminile.

Le ore di formazione tendono sempre ad essere equamente distribuite.

Le posizioni organizzative sono equamente distribuite salvo i ruoli dirigenziali attualmente ricoperti da dipendenti di solo genere maschile.

LE INIZIATIVE ADOTTATE

Le modalità che la Camera di Commercio I.A.A. di Trento ha già da tempo adottato per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di varia natura.

L'Amministrazione, facendo tesoro delle informazioni e analisi elaborate dal CUG, ha intrapreso alcune iniziative che riguardano la flessibilità lavorativa introducendo alcune modifiche ulteriori all'orario di lavoro a sostegno della conciliazione lavoro famiglia: a miglioria della previsione dell'anticipo dell'uscita pomeridiana alle 15:30 per il personale con figli minori di 14 anni, è stata abolita in toto la fascia obbligatoria pomeridiana per tutto il personale dipendente, fatta salva la prestazione oraria minima giornaliera.

Visto il buon esito dell'avvio sperimentale del telelavoro nel 2020, si è confermata la prosecuzione dello stesso anche nel 2021 e nel 2022.

L'Amministrazione, già ad inizio pandemia e per tutta la durata della stessa, è riuscita a consentire prontamente ai dipendenti camerale la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, senza dover utilizzare istituti d'assenza di diritto. Al personale impossibilitato, per competenze, a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, è stata concessa, in via eccezionale, la facoltà di beneficiare di permessi retribuiti per non veder intaccata la propria retribuzione. L'Amministrazione si è adoperata anche nel supplire ad eventuali necessità di dotazione tecnologica da parte dei dipendenti.

L'Amministrazione ha predisposto il POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile) e fatto quanto necessario per l'attivazione dello stesso, raccogliendo anche le manifestazioni

d'interesse da parte dei dipendenti interessati a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Amministrazione ha indetto un concorso interno per il conseguimento dell'abilitazione all'assunzione delle funzioni di Direttore d'Ufficio, al quale hanno preso parte 15 dipendenti camerati, 8 donne e 7 uomini.

OBIETTIVI FUTURI – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

1. Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azioni:

- Creazione ed aggiornamento di un'apposita sezione del sito internet dell'Ente camerale dedicata al CUG;
- Promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'Amministrazione.

2. Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- Programmare lo sviluppo del lavoro agile secondo una debita pianificazione anche alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione);
- Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati o necessità di assistere figli in età scolare nel periodo estivo) per la concessione di eventuali nuovi orari di lavoro a tempo parziale/speciale, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.

3. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale.

Azioni:

- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;
- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning;
- Individuare corsi formativi su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità, la gestione relazione, l'autostima.

4. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Azioni:

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;
- Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

5. Indagine sul Benessere Organizzativo

Azioni:

- Valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione;
- Effettuare un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance e la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico. In base alle criticità emerse prevedere alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale;
- Prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare/correggere i risultati di performance complessiva.

6. Rischio da stress lavoro correlato

Azioni:

- Ripetere la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato in modo da verificare e risolvere eventuali situazioni critiche evidenziate in sede di analisi dei questionari compilati dai collaboratori;

7. Valorizzazione risorse umane

Azioni:

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione e dell'assegnazione degli incarichi valorizzando le competenze del personale anche attraverso un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi.

DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022-2024 e verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente camerale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

REGIONE TRENINO - anno 2019

TABELLA 11 - Numero giorni di assenza del personale in servizio nel corso dell'anno

qualifica/posiz.economica/profilo <i>(sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)</i>	Cod.	NUMERO GIORNI DI ASSENZA																			
		FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		TOTALE	
		F00		M04		O10		PR4		PR5		PR6		SC1		SS2		Z01			
		Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg
SEGREARIO GENERALE CCIAA	0D0104	31																		31	
DIRETTORE GENERALE	0D0097																				
QUALIFICA DIRIGENZIALE TEMPO INDET.	0D0100	61		6								3						4		74	
QUALIFICA DIRIGENZIALE TEMPO DETER.	0D0099																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	299	372	68	65			36		5		15	66				6	16	41	398	591
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	136	192	10	27					6	43	3	37				29	18	23	173	351
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	116	102	2	31						48	10	8					17	20	145	209
POSIZIONE ECONOMICA B4S	04S000	27	215		32							6	34						11	33	292
POSIZIONE ECONOMICA B4	036000	258	695	35	240			9			226	13	87				46	11	51	317	1.354
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	39	30	21								2	5					12	1	74	36
POSIZIONE ECONOMICA B2S	033000	98	11	22	6						8	9						6	1	135	26
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	54	328		93			17			298		57				23	15	22	69	838
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																				
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000	35	8	12	20						5	15	2				2	1	1	63	38
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000	129	47	31	84						3	18	5				3	6	4	184	146
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000																				
COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	000096																				
CONTRATTISTI (a)	000061																				
TOTALE		1.283	2.000	207	598			62		6	636	94	301				109	106	175	1.696	3.881

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.:tipografico,chimico,edile,metalmecanico,portierato, ecc.)

REGIONE TRENINO - anno 2020

TABELLA 11 - Numero giorni di assenza del personale in servizio nel corso dell'anno

qualifica/posiz.economica/profilo <i>(sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)</i>	Cod.	NUMERO GIORNI DI ASSENZA																		TOTALE				
		FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.-MATERNITA',CON GEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		CONGEDI PARENTALI COVID-19		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Uomini N. gg	Donne N. gg	
		F00		M04		O10		PR4		PR5		PR6		PR7		SC1		SS2		Z01				
		Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	Uomini N. gg	Donne N. gg	
SEGREARIO GENERALE CCIAA	0D0104	31		5																		36		
DIRETTORE GENERALE	0D0097																							
QUALIFICA DIRIGENZIALE TEMPO INDET.	0D0100	52		16								3								4		75		
QUALIFICA DIRIGENZIALE TEMPO DETER.	0D0099																							
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	329	395	95	31				34		2	13	74		2				3	16	41	453	582	
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	137	167	12	16					3	4	13	13		3				3	20	23	188	226	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	73	158	2	41						17	1	21		10				4	17	21	93	272	
POSIZIONE ECONOMICA B4S	04S000	33	238		42						20	2	19								11	35	330	
POSIZIONE ECONOMICA B4	036000	298	769	28	243				4		122	15	64		26				2	11	50	352	1.280	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	23	41		4							5	1							12	1	40	47	
POSIZIONE ECONOMICA B2S	033000	127	63	26	2					2		39	7	8		2				6	1	166	117	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	42	302		136								33		24					15	22	57	635	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																							
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000	24	71	10	68							7	12							235	1	5	277	156
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000	111		30								20								6		167		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000																							
COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	000096																							
CONTRATTISTI (a)	000061																							
TOTALE		1.280	2.204	224	583				60	3	302	86	245		67				238	9	108	175	1.939	3.645

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.:tipografico,chimico,edile,metalmecanico,portierato, ecc.)