



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – 2018/2020

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano triennale di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative pianificate dalla Camera di Commercio di Pordenone per promuovere il benessere organizzativo e le pari opportunità tra uomo e donna.

L'adozione del presente piano avviene in continuità con il Piano delle azioni positive del triennio 2015-2017, giunto a scadenza.

I Piani delle azioni positive trovano il loro fondamento nella legge n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" approvata nel 1991 dal Parlamento italiano, le cui disposizioni hanno lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità".

L'art. 48 del successivo D.Lgs. n. 198/06 – decreto intervenuto per riprendere e coordinare in un unico testo la normativa di riferimento - introduce in capo alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di predisporre piani di azioni positive e insieme alla Direttiva 23.05.2007 – che specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire – evidenzia 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.

Il D.Lgs. n. 150/09, 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 della pari opportunità.

Il D.Lgs. n. 165/01, in particolare l'art. 7 nella formulazione oggi vigente, amplia le garanzie oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, a volte meno visibile, quale ad esempio gli ambiti dell'età, dell'orientamento sessuale, della sicurezza sul lavoro ecc.

Le pubbliche amministrazioni sono, quindi, chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza sul lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività ed appartenenza dei lavoratori stessi.

Le azioni positive possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione interna, a condizione che acquistino carattere sistematico, non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative suscitate e rimaste deluse. E' dunque importante che l'azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e del significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere, di come il lavoro professionale si può collocare e conciliare nell'ambito della propria vita.

La Camera di Commercio di Pordenone prevede una forte presenza femminile e per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A supporto della definizione delle azioni positive che seguono, la Camera di Commercio ha utilizzato le informazioni elaborate, negli anni precedenti, per il format di competenza del Dipartimento della Funzione pubblica, la relazione dell'attività svolta elaborata dal Comitato Unico di Garanzia, il Bilancio di Genere nonché tutte le informazioni disponibili nell'ente.

Allo scopo di approntare un programma triennale di sensibilizzazione verso la realizzazione piena, sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto delle differenze di genere, la Camera di Commercio di Pordenone intende realizzare e/o confermare, nel triennio 2018-2020, gli interventi di seguito descritti, non prima di aver fatto il punto della situazione di contesto e delle iniziative già realizzate con riferimento al Piano azioni positive del triennio 2015-2017.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA - CUG

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Pordenone, rinnovato per il quadriennio 2015-2018, è stato costituito al fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza anche morale o psicologica e di ogni altra forma di discriminazione.

Il CUG opera, nello svolgimento dei propri compiti, in stretto raccordo con il vertice dell'ente, avvalendosi delle risorse umane e strumentali messe a sua disposizione dall'Ente stesso.

Stretta è quindi la collaborazione nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG ha esaminato i risultati concretizzati con riferimento alle azioni positive del triennio 2015-2017, che si rendono disponibili quale premessa per la definizione delle nuove azioni positive.

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PORDENONE

A supporto dell'attività di individuazione delle azioni positive si rendono disponibili una serie di dati relativi al contesto organizzativo interno dell'Ente.

Categoria	Personale in servizio 31.12.15	Personale in servizio 31.12.16	Personale in servizio 31.12.17	Di cui donne al 31.12.17
Dirigente	2	2	2	2
Cat. D3	3	3	3	3
Cat. D1	4	4	4	4
Cat. C	32	30	25	20
Cat. B3	0	0	0	0
Cat. B1	3	3	3	1
Cat. A	1	1	1	1
Totale	45	43	38	31

Orario di lavoro al 31.12.2017		
Tipologia orario di lavoro	n. unità totali	di cui n. unità donne
Tempo pieno	32	25
Tempo parziale	6	6
Totali	38	31

Età Media Risorse umane al 31.12.2017		
Età	n. unità totali	di cui n. unità donne
20/24	0	0
25/29	0	0
30/34	1	1
35/39	1	1
40/44	4	3
45/49	10	8
50/54	12	10
55/59	9	7
oltre 60 anni	1	1
totale	38	31

Anzianità di servizio al 31.12.2017		
Anzianità	n. unità totali	di cui n. unità donne
0-5 anni	0	0
6-10 anni	1	1
11-15 anni	4	4
16-20 anni	13	8
21-25 anni	5	5
26-30 anni	13	11
31-35 anni	1	1
36-40 anni	1	1
oltre 40 anni	0	0
totale	38	31

Ripartizione per titolo di studio al 31.12.2017		
Tipologia titolo di studio	n. unità totali	di cui donne
Scuola dell'obbligo	3	2
Qualifica professionale	4	4
Diploma	16	11
Laurea	15	14
Totale	38	31

Assenze dal servizio - Media generale annuale		
Anno	Numero Dipendenti	Media Tasso di assenza (*)
Anno 2015	45	9,22%
Anno 2016	43	7,59%
Anno 2017	38	9,03%

(*) percentuale di assenza escluse le ferie ed il congedo di maternità

Ore frequenza formazione		
anno	Giornate formazione totali	Di cui frequentate da donne
2015	111	90
2016	227	175
2017	203	132

LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE NELL'AMBITO DEL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015-2017

Al fine di definire le azioni positive da conseguire nel corso del triennio 2018-2020, si ritiene opportuno rendere conto dei risultati conseguiti con il Piano del triennio 2015-2017, che sono già stati esaminati dal CUG durante la riunione del 28.09.2017.

L'azione n. 1, diretta a consolidare il ruolo e l'attività del CUG, è stata attuata tramite formazione. Durante l'anno 2016 tre dei cinque componenti del CUG hanno partecipato al corso di formazione dell'istituto Tagliacarne "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" del 7.11.2016, che ha approfondito la normativa ed il funzionamento del Comitato. Non è ancora stata definita, a cura dell'Ente, la direttiva che espliciti gli ambiti e le modalità con cui coinvolgere il CUG nelle materie di competenza.

L'azione n. 2, diretta a consolidare la promozione del benessere organizzativo, si è concretizzata nella realizzazione annuale dell'indagine, nel coinvolgimento del CUG nella fase di analisi dei dati emersi e nell'individuazione di azioni di miglioramento volte a superare le eventuali criticità emerse. Le indagini realizzate negli anni 2015, 2016 e 2017 - utilizzando la metodologia proposta dall'ANAC - non hanno evidenziato criticità tali da richiedere specifiche azioni di miglioramento; è stato osservato, però, un lieve peggioramento delle percezioni espresse dal personale coinvolto, da attribuite alle preoccupazioni riguardo gli impatti che il futuro assetto istituzionale ed organizzativo avrà sul nostro Ente, in quanto l'esito di tale percorso è ancora incerto nonostante il piano degli accorpamenti sia stato approvato dal MiSE.

L'azione n. 3, volta a promuovere la sicurezza in ottica di genere anche in relazione allo stress lavoro-correlato, si concretizza nell'analisi periodica oggettiva dei fattori che consentono di monitorare lo stress lavoro-correlato, effettuata in collaborazione con il RSPP; l'ultima "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" elaborata a dicembre 2016 secondo linee guida del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, evidenzia un "basso" indice di rischio "stress lavoro-correlato", quale esito dell'analisi di determinati fattori oggettivi sottoposti a verifica.

L'azione n. 4, diretta ad aggiornare ed utilizzare il Piano per l'utilizzo del Telelavoro viene attuata attraverso la somministrazione annuale al personale di un questionario per sondare l'effettivo interesse ad utilizzare il telelavoro. All'ultimo questionario

somministrato alla fine del 2016 non ha risposto nessun dipendente.

L'azione n. 5 diretta a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, molteplici sono le iniziative avviate:

- la revisione biennale dei rapporti di lavoro a tempo parziale, al fine di rispondere alle esigenze del personale in modo dinamico e non statico; non tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale presentate alla fine del 2017 sono state accolte, per prevalenti ragioni organizzative. Si segnala che l'attenzione e la sensibilità della direzione ai temi della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia è sempre stata alta, anche tutt'ora in carenza di personale, fermo restando l'esigenza di assicurare la continuità delle funzioni svolte dalle singole U.O.;
- agevolare il rientro e/o il mantenimento del tempo pieno, attraverso la definizione concordata di forme di orario flessibili, che possano favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/vita (es. orario con due rientri pomeridiani); sono state tutte soddisfatte le richieste di flessibilità dell'orario di lavoro (due rientri al posto di tre), comprese le richieste di aspettativa per motivi di famiglia/personali ricevute nel corso del 2017;
- favorire il ricorso al telelavoro per processi di lavoro standardizzati, come quelli del Registro Imprese. La prima esperienza di telelavoro avviata 2011 presso l'ufficio Registro Imprese si è conclusa dal gennaio 2014 per volontà della dipendente interessata. Dall'analisi organizzativa effettuata è scaturita la decisione di non poter dar seguito alla manifestazione dell'interesse a telelavorare manifestata da parte dei due dipendenti nel questionario somministrato a fine 2014 in quanto la contingente situazione di contesto (verifica degli impatti derivanti dal decreto attuativo della L. n. 124/15 di riorganizzazione del sistema camerale ancora in corso di definizione) e la riduzione delle risorse disponibili in CCIAA e ConCentro, non consentono di avviare una riorganizzazione interna di così ampio impatto per venire incontro alle manifestazioni di interesse dei dipendenti citati. In occasione delle successive indagini svolte nessun altro dipendente ha manifestato interesse.

L'azione n. 6, diretta a mappare le competenze del personale ed avviare la valutazione delle competenze del personale in servizio.

Nella seconda metà del 2016 sono state abbozzate le schede da utilizzare per la valutazione delle competenze del personale, in vista della loro introduzione anche per l'attribuzione delle progressioni orizzontali a partire dal 2017. Tale procedura di valutazione è stata approvata con determina del SG adottata il 23.02.2017; ha trovato applicazione con la selezione per l'attribuzione delle PEO di competenza del 2017 aventi decorrenza dal 01.01.2018.

Anche Unioncamere ha avviato un progetto di mappatura delle competenze del personale, tramite apposito applicativo, con l'obiettivo di costituire delle famiglie di dipendenti omogenee a cui proporre interventi formativi mirati allo sviluppo delle proprie competenze professionali.

AZIONI PER IL TRIENNIO 2018-2020

Tenuto conto del Piano delle azioni positive del triennio 2015-2017 e dei risultati conseguiti per ciascuna azione positiva come appena descritto, la Camera di Commercio di Pordenone intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere delle azioni in continuità con il passato, volte a conseguire gli obiettivi previsti dalla normativa, tenuto anche conto del particolare contesto economico e normativo nel quale il sistema camerale si trova ad operare (effetti del taglio progressivo del diritto annuale, impatti del progetto di riforma del sistema camerale e riduzione del personale in servizio a fronte del divieto di effettuare nuove assunzioni).

La prosecuzione dell'attività del Comitato andrà infatti valutata in esito seguito alla procedura in atto per l'accorpamento dell'ente camerale alla consorella di Udine.

Azione n. 1

Obiettivo:

Consolidare 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

Azione:

Supportare a regime l'attività del CUG attraverso:

- l'organizzazione di un supporto adeguato, a regime, per il funzionamento operativo dell'organismo, anche con riferimento alla eventuale presenza di nuovi componenti, dal momento che il Comitato scadrà nel 2018, da rivedere in esito alla procedura di accorpamento in atto che coinvolge il ns. Ente;
- la definizione di una direttiva che espliciti gli ambiti e le modalità con cui coinvolgere il Comitato nelle materie di competenza.

Azione n. 2

Obiettivo:

Consolidare la promozione del benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro

Azioni:

- confermare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno;
- confermare il coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali aree critiche emerse;
- successiva individuazione di azioni di miglioramento volte a superare le criticità emerse.

Azione n. 3

Obiettivo:

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato.

Azioni:

- strutturare 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 - che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro;
- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
 - erogare al personale camerale formazione specifica in tema di stress-lavoro correlato.

Azione n. 4

Obiettivo:

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

Azioni:

- agevolare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo di tempo determinato da parte del personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), nel rispetto delle situazioni di precedenza definite nell'ambito del vigente "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale" e compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente;
- favorire il mantenimento dell'occupazione a tempo pieno oppure agevolare il rientro a tempo pieno del personale che non rientra tra le posizioni in possesso dei requisiti per il mantenimento del tempo parziale, attraverso la definizione di forme di orario flessibile, che possano favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/vita, purchè compatibili con le dimensioni dell'ufficio di appartenenza e con le esigenze complessive dell'Ente;
- favorire, in relazione a processi di lavoro standardizzati, il ricorso al telelavoro sulla base delle esperienze precedenti, al fine di conciliare i tempi di lavoro/vita e mantenere l'occupazione a tempo pieno;
- facilitare il rientro al lavoro da lunghi periodi di assenza da parte dei dipendenti, attraverso il recupero delle proprie mansioni e attività in autonomia ed in maniera graduale, prevedendo affiancamento e/o formazione specifici.

rev. 0 del 05.09.2018

Approvato dalla Giunta con provvedimento n. 95 del 05.09.2018