

Dreijähriger Aktionsplan der Handelskammer

Bozen

PRÄMISSE

Die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau im Arbeitsbereich wird durch das gesetzvertretende Dekret vom 11.04.2006, Nr. 198 in geltender Fassung geregelt, wobei die Pflicht zur Befolgung der genannten Vorschriften mit gesetzvertretendem Dekret vom 30.03.2001, Nr. 165 in geltender Fassung auch auf die öffentlichen Körperschaften ausgedehnt wurde.

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 198/2006 „Gesetzbuch der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ hat die einschlägigen Bestimmungen übernommen und vereint, wobei in Artikel 48 auch für die öffentlichen Verwaltungen die Erstellung der „Pläne der positiven Aktionen im jeweiligen Bereich zur Gewährleistung der Beseitigung von Hindernissen, welche de facto eine vollständige Umsetzung der Chancengleichheit im Berufsleben und am Arbeitsplatz zwischen Mann und Frau verhindern“ von dreijähriger Dauer vorgeschrieben ist.

Artikel 42, Absatz 1 des genannten Gesetzbuches umschreibt die positiven Aktionen als Maßnahmen, mit denen die Hindernisse, welche de facto die Umsetzung der Chancengleichheit verhindern, beseitigt, die weibliche Beschäftigung gefördert und die grundlegende Gleichheit zwischen Mann und Frau im Berufsleben umgesetzt werden sollen.

Kürzlich wurde zudem die Richtlinie des Ministeriums für öffentliche Verwaltung im Einvernehmen mit dem Staatssekretär des Präsidiums des Ministerrates mit Delegation für die Chancengleichheit vom 26.06.2019, Nr. 2 betreffend „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Ausbau der Rolle der Einheitsgarantiekomitees (EGK) in den öffentlichen Verwaltungen“ erlassen.

Neben dem Ausbau der EGK/Einheitsgarantiekomitees wird unter den Neuheiten vor allem auf die Notwendigkeit einer starken Verbindung zwischen Chancengleichheit, organisatorischem Wohlbefinden und Leistung der Verwaltungen hingewiesen.

Es liegt nämlich auf der Hand, dass die Optimierung der Produktivität des öffentlichen Dienstes und die Steigerung der Effizienz und Qualität der Dienste nicht von der Errichtung eines Arbeitsumfeldes absehen können, das von Chancengleichheit, organisatorischem Wohlbefinden und Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung und auch ethischer oder psychischer Gewalt gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geprägt ist. In

diesem Sinne fordert die Richtlinie eine stärkere Zusammenarbeit zwischen EGK und Prüfstelle (OIV-Organismo Indipendente di Valutazione).

Die im genannten Dokument enthaltenen Maßnahmen gelten auch für den Sonderbetrieb der Handelskammer, das Institut für Wirtschaftsförderung, da sie auch in seinen Tätigkeitsbereich fallen.

ZIELE

Die Handelskammer Bozen definiert bei der Erstellung des dreijährigen Aktionsplans die Maßnahmen zur Beseitigung jeglicher geschlechtsabhängigen Unterscheidung, Ausschließung oder Einschränkung, welche die Beeinträchtigung oder Verhinderung der Anerkennung, Beanspruchung oder Ausübung der Menschenrechte und der grundlegenden Freiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen oder sonstigen Bereich in der Ausführung der spezifischen Arbeitstätigkeit zur Folge oder zum Zweck haben. Der Plan soll dazu dienen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Abwicklung ihrer Aufgaben in einem sicheren Umfeld, in dem soweit möglich Unwohlsein und Missbehagen vorgebeugt wird, zu ermöglichen.

DAS EINHEITSGARANTIEKOMITEE (EGK)

Das jetzige Komitee der Handelskammer Bozen wurde mit Verfügung des Generalsekretärs vom 05.10.2015, Nr. 29/Pers. ernannt und besteht aus 6 wirklichen Mitgliedern (einschließlich Präsident) und 5 Ersatzmitgliedern. Das Mandatsende und die gleichzeitige Bestellung der neuen Mitglieder des EGK der Kammer fallen Ende Oktober 2019 an.

Die Aufgaben des Komitees umfassen die Unterbreitung von Vorschlägen, insbesondere von Maßnahmen zugunsten der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Politiken zur Vereinbarung von Privat- und Arbeitsleben, Initiativen zur Vorbeugung jeglicher Form von ethischer oder psychologischer Gewalt und von direkter wie auch indirekter Diskriminierung im Arbeitsbereich, sowie im Allgemeinen die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Das Komitee hat zudem eine beratende Funktion mit Erstellung von Gutachten zu allen Sachbereichen, die sich auf die Organisation und die Verwaltung des Personals auswirken. In der Umsetzung seiner Ziele greift das EGK auf Humanressourcen und Mittel zurück, die von der Handelskammer zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere steht es im Sinne der Richtlinie Nr. 2/2019 vorwiegend dem EGK zu, den Erfolg der positiven Aktionen, die in diesem Plan erläutert werden, zu prüfen.

ZUSAMMENSETZUNG DES PERSONALS DER HANDELSKAMMER BOZEN UND DES INSTITUTS FÜR WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde mit Kammerratsbeschluss vom 27.04.2018, Nr. 5 neu geregelt. Die nachfolgende Tabelle gibt den Stellenplan nach Sprachgruppenzugehörigkeit der Beschäftigten wieder:

PLANSTELLEN INSGESAMT (ZUM 31.12.2018)		DEUTSCHE SPRACHGRUPPE			ITALIENISCHE SPRACHGRUPPE			LADINISCHE SPRACHGRUPPE		
FUNKTIONSBEREICH (BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSEN)	PLANSTELLEN laut Beschluss vom KR Nr. 5 vom 27.04.2018	PLANSTELLEN	BESETZTE STELLEN	FREIE STELLEN	PLANSTELLEN	BESETZTE STELLEN	FREIE STELLEN	PLANSTELLEN	BESETZTE STELLEN	FREIE STELLEN
FÜHRUNGSKRÄFTE	4	3	2	1	1	1	0	0	0	0
FUNKTIONSBEREICH C	53	37	25	12	14	11	3	2	0	2
FUNKTIONSBEREICH B	82	57	52	5	21	19	2	4	1	3
davon 52 B3 (B4-B4S) davon 30 B1 (B2-B2S)										
FUNKTIONSBEREICH A	11	8	7	1	3	1	2	0	0	0
INSGESAMT	150	105	86	19	39	32	7	6	1	5

Zum jetzigen Zeitpunkt sind in der Handelskammer Bozen im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen 7 Personen mit Behinderungen beschäftigt, von denen 2 in Vollzeit, 2 in Teilzeit zu 30 Stunden und 3 in Teilzeit zu 24 Stunden,.

Aktueller Stand der Planstellen der Handelskammer

Der aktuelle Stand wird in der unten angeführten Tabelle detailliert beschrieben.

Der oben genannte Beschluss wurde den Gewerkschaftsverbänden, welche das Kammerpersonal vertreten, mitgeteilt und zudem der Prüfstelle (OIV-Organismo indipendente di valutazione) mit der Lage zum 31.12.2018 unterbreitet. In der Tabelle wird der Stand zum 01.09.2019 erläutert.

<u>Zusammensetzung des Personals der Handelskammer Bozen am 01.09.2019</u>	Planstellen der Handelskammer am 01.09.2019		
	Insgesamt	Männer	Frauen

Führungskräfte	3	3	0
Funktionsbereich C*	38	18	20
Funktionsbereich B	70	23	47
davon B3 (B4 - B4S)	44	17	27
davon B1 (B2 – B2S)	26	6	20
Funktionsbereich A	8	7	1
Planstellen insgesamt	119	51	68

*13 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Funktionsbereichs C sind „Amtdirektoren“ (8 Männer und 5 Frauen),
1 Mitarbeiter des Funktionsbereiches C ist Abteilungsdirektor

In der nachfolgenden Tabelle wird der aktuelle Stand des unbefristet beschäftigten Personals des Instituts für Wirtschaftsförderung erläutert; es sei darauf hingewiesen, dass für das Personal des Instituts der nationale Kollektivvertrag für Arbeitnehmer von Betrieben des Tertiär-, Vertriebs- und Dienstleistungssektors Anwendung findet.

<u>Zusammensetzung des Personals des Instituts am 01.09.2019</u>	Unbefristet beschäftigtes Personal am 01.09.2019		
	Insgesamt	Männer	Frauen
2. Lohnstufe (C1 Handelskammer)	12	6	6
3. Lohnstufe (B3 Handelskammer)	1	0	1

DIE ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

Die Handelskammer Bozen hat bereits vor Längerem verschiedene Maßnahmen zur Beseitigung der Hindernisse, welche die vollständige Umsetzung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Berufsleben und am Arbeitsplatz verhindern, eingeführt.

Zunächst wurde eine gezielte Ausbildungstätigkeit gestartet, um die strategische Aufwertung der Humanressourcen der Handelskammer Bozen zu gewährleisten.

Die Fortbildungskurse werden hauptsächlich *inhouse* und über Videokonferenz durchgeführt; damit sollen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umständliche Fahrten außerhalb des Arbeitssitzes erspart werden.

Zur Unterstützung einer familiengerechten Personalpolitik wurden zudem die vom Audit familieundberuf für den Zeitraum 2017-2019 vorgesehenen Maßnahmen fertig umgesetzt; diese bezwecken die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

ZUKÜNFTIGE ZIELE

In Hinblick auf die zukünftige Planung, die durch diesen Aktionsplan definiert wird, beabsichtigt die Handelskammer Bozen in erster Linie, die bereits ergriffenen Maßnahmen zu implementieren, um die von Artikel 48 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006 vorgesehenen Ziele erfolgreich umsetzen zu können; zudem sollen noch weitere Initiativen ergriffen werden. Insbesondere strebt die Handelskammer eine Stärkung des Bewusstseins und der Kenntnisse des Personals in den Bereichen Chancengleichheit und organisatorisches Wohlbefinden durch folgende positive Aktionen an, die im Dreijahreszeitraum 2019-2021 umgesetzt werden sollen:

- **Ausbildung des Personals:** Die Ausbildung stellt eines der Hauptziele des nächsten Dreijahreszeitraumes dar. Die Handelskammer Bozen beabsichtigt, für das gesamte Verwaltungspersonal Kurse, Seminare und Initiativen zur Förderung der Kultur der Chancengleichheit im Berufsleben und am Arbeitsplatz, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz mit besonderem Bezug auf Risiken durch arbeitsbezogenen Stress sowie Kurse zur Implementierung und Aufwertung der Berufsprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen.
- **Flexible Arbeitszeit:** Die Kammer ist bestrebt, bei besonderen persönlichen, sozialen und familiären Situationen die Verwendung flexibler Arbeitszeitformen zu unterstützen und zu fördern; dazu gehört auch die Teilzeitarbeit, sofern sie mit den Dienstanforderungen vereinbar ist und die vertraglich vorgeschriebene Tagesstundenanzahl berücksichtigt wird.
- **Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben:** Die Kammer wird die Möglichkeit prüfen, neue Formen der Fernarbeit einzuführen, wie zum Beispiel „Telearbeit“ oder „Smartworking“, sobald diese Formen im Rahmen der 2019 geplanten Erneuerung des Kollektivvertrages für das nicht leitende Personal der

Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handelskammern von Trient und Bozen für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 definiert und genehmigt werden. Ziel ist es, die Arbeitsorganisation zu rationalisieren, betriebliche Einsparungen durch den flexiblen Einsatz der Humanressourcen zu ermöglichen und die persönlichen und/oder familiären Bedürfnisse mit den produktiven Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang zu bringen.

- **Verbreitung der Kultur der Chancengleichheit:** Die Handelskammer Bozen setzt sich zum Ziel, die für die Beschäftigten vorteilhaften Neuheiten im Bereich der Chancengleichheit und der Diskriminierung durch Ausbildungs- und Informationsvorhaben zu verbreiten.

- **Risiken aus arbeitsbezogenem Stress:** Die Kammer plant eine erneute Bewertung des arbeitsbezogenen Stressrisikos, um eventuelle kritische Situationen, die durch die Fragebögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich werden, zu prüfen und zu lösen.

Aktionen

Themenbereiche:

- a) Organisatorisches Wohlbefinden und Qualität des Arbeitsumfeldes
 - Mindestens 1 Initiative pro Jahr zur Verbesserung des organisatorischen Wohlbefindens ergreifen;
 - Mit mindestens 1 Initiative pro Jahr zum Thema Kommunikation und Teilung guter Arbeitspraktiken das Gefühl der Zugehörigkeit zur Verwaltung fördern;
 - Mindestens 1 Initiative pro Jahr umsetzen, mit der das Bewusstsein in Hinblick auf einen gesunden Lebensstil und die Teilung guter Arbeitspraktiken gesteigert wird, auch durch Implementierung von Maßnahmen zur Steigerung des Komforts in den Büros;

- b) Ausbildung, Sensibilisierung und Kommunikation
 - Mindestens 1 Ausbildungstätigkeit im Dreijahreszeitraum über Konfliktmanagement durchführen;

- Mindestens 1 Kurs im Dreijahreszeitraum zu den Themen Chancengleichheit, Kommunikation, zwischenmenschliche Beziehungen, Selbstwertgefühl durchführen;
 - Mindestens 1 Bildungsmeeting für das ganze Personal zum Thema Kultur der Ethik und Legalität durchführen;
- c) Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Die Möglichkeit prüfen, über öffentliche und/oder private Strukturen einen Kleinkindbetreuungs- und Kindergartendienst für die Kinder der Beschäftigten einzuführen;
 - Die Möglichkeit prüfen, Dienste für ältere oder behinderte Familienangehörige der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten;
 - Neue Formen der Fernarbeit wie z.B. Telearbeit und Smartworking einführen;
- d) Aufwertung der Humanressourcen, auch unter dem Genderaspekt
- Aktionen planen, mit denen die Verfahren und Kriterien zur Zuweisung von Ämtern transparenter gestaltet werden, um Ungleichheiten zu vermeiden und die Kompetenzen des Personals aufzuwerten, mit Einführung einer Rotation in der Zuteilung;
- e) Studien und Analysen zur Förderung der Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Ethik und Aufwertung der Kompetenzen
- Aufgrund der Richtlinien des Wirtschafts- und Finanzministeriums eine Genderbilanz planen;
 - Mit dem EGK eventuelle Probleme angehen, die von den Beschäftigten in Bezug auf Chancengleichheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und organisatorisches Wohlbefinden aufgeworfen werden;
 - Aktionen für die Verbreitung der Kultur der Legalität und der Ethik in der öffentlichen Verwaltung definieren;
- f) Die Rolle des Einheitsgarantiekomitees
- Die Anerkennung der Funktion und der Rolle des EGK als Mehrwert für die Verwaltung fördern.

Piano triennale delle azioni positive della Camera di commercio di Bolzano

PREMESSA

La disciplina sulle pari opportunità tra uomo e donna nel campo del lavoro è regolata dal decreto legislativo dd. 11.04.2006, n. 198 e successive modificazioni e l'obbligo di attenersi alle citate disposizioni è stato esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni con il decreto legislativo dd. 30.03.2001, n. 165 e successive modificazioni.

Il decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'articolo 48, la predisposizione anche da parte delle Pubbliche Amministrazioni dei "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", con durata triennale.

L'articolo 42, comma 1) del citato Codice definisce le azioni positive come quelle misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Recentemente è stata inoltre emanata la direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione in concertazione con il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega alle pari opportunità, dd. 26.06.2019, n. 2 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle Amministrazioni pubbliche".

Oltre al rafforzamento dei CUG - Comitati unici di garanzia - tra le principali novità si segnala la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni.

È infatti evidente che l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In questa ottica la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Le misure contenute nel citato documento si applicano anche all'azienda speciale camerale Istituto per la promozione dello sviluppo economico, in quanto rientranti nella loro attività.

OBIETTIVI

La Camera di Commercio di Bolzano determina, nella stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive, le misure per eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire, nello svolgimento della specifica attività lavorativa, il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Esso deve rappresentare uno strumento per offrire a lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

L'attuale C.U.G. della Camera di commercio di Bolzano è stato nominato con disposizione del Segretario generale dd. 05.10.2015, n. 29/Pers. ed è composto da 6 membri effettivi (compreso il Presidente del comitato) e da 5 membri supplenti. La scadenza del mandato e la contestuale nomina dei nuovi componenti del C.U.G. della Camera è prevista entro la fine del mese di ottobre 2019.

Il C.U.G. esercita sia compiti propositivi, tra i quali spiccano le misure a favore delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, le politiche di conciliazione vita privata/lavoro, le iniziative rivolte a prevenire qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione sia diretta che indiretta nell'ambito lavorativo e, più in generale, nel promuovere le condizioni di benessere lavorativo, sia compiti consultivi, attraverso pareri preventivi, su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale. Per perseguire le sue finalità, il C.U.G. utilizza le risorse umane e strumentali messe a sua disposizione dall'Ente camerale. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, spetta principalmente al C.U.G. l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BOLZANO E DELL'ISTITUTO PER LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO ECONOMICO

La dotazione organica della Camera di commercio di Bolzano è stata rideterminata con la deliberazione del Consiglio camerale dd. 27.04.2018, n. 5 e viene di seguito riportata, suddivisa per gruppo linguistico di appartenenza dei dipendenti:

DOTAZIONE COMPLESSIVA PIANTA ORGANICA AL 31.12.2018		GRUPPO LINGUISTICO TEDESCO			GRUPPO LINGUISTICO ITALIANO			GRUPPO LINGUISTICO LADINO		
QUALIFICA	DOTAZIONE Delib. CC 27.04.2018, n. 5	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
DIRIGENTI	4	3	2	1	1	1	0	0	0	0
AREA FUNZIONALE C	53	37	25	12	14	11	3	2	0	2
AREA FUNZIONALE B	82	57	52	5	21	19	2	4	1	3
di cui 52 B3 (B4-B4S) di cui 30 B1 (B2-B2S)										
AREA FUNZIONALE A	11	8	7	1	3	1	2	0	0	0
TOTALE	150	105	86	19	39	32	7	6	1	5

Allo stato attuale il numero dei dipendenti disabili in servizio presso la Camera di commercio di Bolzano ammonta a n. 7 unità di cui n. 2 a tempo pieno, n. 2 part-time di 30 ore e n. 3 part-time di 24 ore, coerentemente con quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

Situazione attuale del personale di ruolo dell'Ente camerale

La suddetta situazione viene dettagliatamente esposta nella tabella sottostante.

Del presente atto è stata fornita informazione alle Organizzazioni sindacali rappresentative del personale camerale ed il medesimo è stato anche sottoposto all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) facendo riferimento alla data del 31.12.2018 mentre la citata tabella è aggiornata al 01.09.2019.

<u>Struttura del personale della CCIAA di Bolzano al 01.09.2019</u>	Personale in ruolo della Camera di commercio al 01.09.2019		
	Complessivo	Uomini	Donne
Qualifica dirigenziale	3	3	0
Area funzionale C*	38	18	20
Area funzionale B	70	23	47
di cui B3 (B4 - B4S)	44	17	27
di cui B1 (B2 - B2S)	26	6	20
Area funzionale A	8	7	1
Dotazione organica complessiva	119	51	68

*13 collaboratori/collaboratrici dell'area C rivestono il ruolo di "direttore d'ufficio" (di cui 8 uomini e 5 donne),
1 collaboratore dell'area C riveste il ruolo di direttore di ripartizione

La situazione attuale del personale assunto a tempo indeterminato presso l'Istituto per la promozione dello sviluppo economico di Bolzano presenta una situazione come più sotto specificato; si precisa, inoltre, che nei confronti del personale dell'Istituto trova applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi.

<u>Struttura del personale dell'Istituto al 01.09.2019</u>	Personale a tempo indeterminato al 01.09.2019		
	Complessivo	Uomini	Donne
2° livello (C1 camerale)	12	6	6
3° livello (B3 camerale)	1	0	1

LE INIZIATIVE ADOTTATE

Le modalità che la Camera di Commercio di Bolzano 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 diversa natura.

Innanzitutto è stata promossa un'attenta attività formativa, volta a valorizzare strategicamente le risorse umane di cui è dotata la Camera di Commercio di Bolzano.

Tale attività si è maggiormente focalizzata su corsi di aggiornamento in house ed in videoconferenza, in modo da evitare il più possibile disagi alle lavoratrici ed ai lavoratori derivanti da eventuali spostamenti al di fuori della sede di lavoro.

Al fine di sostenere una politica del personale attenta alle esigenze familiari sono state portate a termine le misure fissate dall'audit famiglia e lavoro per il triennio 2017 - 2019 aventi lo scopo di promuovere la compatibilità tra lavoro e famiglia per tutti i collaboratori e le collaboratrici.

OBIETTIVI FUTURI

Tenuto conto del valore di programmazione futura del presente piano, la Camera di Commercio di Bolzano intende, innanzitutto, implementare le misure già adottate per conseguire con maggiore efficacia gli obiettivi prefissati dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006, a cui aggiungere, tuttavia, ulteriori iniziative. In particolare, l'Ente si propone di accrescere la

consapevolezza e la conoscenza da parte del personale, delle tematiche relative alle pari opportunità ed al benessere organizzativo mediante le seguenti linee di azioni positive da realizzarsi nel triennio 2019-2021:

- **Formazione del personale:** si presenta come uno degli obiettivi primari del prossimo triennio. La Camera di Commercio di Bolzano intende realizzare per tutto il personale dell'Amministrazione corsi, seminari e interventi volti a promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ed in particolare sul rischio dello stress da lavoro correlato, oltre ai corsi finalizzati ad implementare e valorizzare la professionalità collaboratori.
- **Flessibilità dell'orario di lavoro:** l'Ente ha intenzione di sostenere e favorire l'utilizzo di forme particolari di flessibilità oraria, compreso il part-time nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e nel rispetto dell'obbligo del numero di ore giornaliere contrattualmente previste, a fronte di particolari situazioni personali, sociali e familiari.
- **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare:** l'Ente valuterà la possibilità di introdurre presso i propri uffici delle nuove forme di lavoro a distanza come il "telelavoro" e lo "smart working", dopo che tali sistemi verranno previsti ed approvati in fase di rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione autonoma Trentino Alto Adige e delle Camere di commercio di Trento e di Bolzano per il triennio 2016 - 2018, che dovrebbe concludersi entro la fine dell'anno 2019. Ciò permetterà di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane ed nonchè di contemperare le esigenze personali e/o familiari con quelle produttive da parte dei collaboratori.
- **Diffusione della cultura relativa alle pari opportunità:** la Camera di commercio di Bolzano si pone l'obiettivo di diffondere le novità in tema di pari opportunità e di discriminazione a favore dei propri dipendenti mediante iniziative formative/informative.

- ▮ **Rischio da Stress da lavoro correlato.** l'Ente, ha in previsione di 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.

Azioni

Aree tematiche:

- g) Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
 - realizzare almeno 1 iniziativa all'anno volta a migliorare il benessere organizzativo;
 - favorire il senso di appartenenza all' Amministrazione attraverso la realizzazione di almeno 1 iniziativa all'anno di comunicazione, di condivisione di buone prassi lavorative;
 - realizzare almeno 1 azione all'anno che promuova un'attenzione a stili di vita più salutarie implementando le misure finalizzate a migliorare il confort degli uffici;
- h) Formazione, sensibilizzazioni e comunicazione
 - realizzare almeno 1 attività formativa nel triennio finalizzata alla gestione dei conflitti;
 - realizzare almeno 1 corso nel triennio sulle tematiche di pari opportunità, comunicazione, gestione relazionale, autostima;
 - realizzare almeno 1 incontro formativo rivolto a tutto il personale sulla cultura dell'etica e della legalità;
- i) Conciliazione tra tempi di vita e lavoro
 - valutare la fattibilità di attivare un servizio a favore dei dipendenti tramite strutture pubbliche e/o private, per asilo nido e scuola per l'infanzia per i propri figli
 - valutare l'opportunità di offrire servizi rivolti ad anziani/e o a persone disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti;
 - introdurre nuove forme di Lavoro a distanza come il telelavoro e lo smart – working;
- j) Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere

- progettare azioni per rendere più trasparenti i procedimenti ed i criteri di assegnazione degli incarichi al fine di evitare diseguità e valorizzare le competenze del personale prevedendo altresì una rotazione nell'attribuzione degli stessi;
- k) Studi e analisi finalizzati alla promozione delle pari opportunità, dell'equità, dell'etica e della valorizzazione delle competenze
- progettare il bilancio di genere sulla base delle linee guida del MEF;
 - condividere con il CUG eventuali problematiche sollevate dai dipendenti in materia di pari opportunità, sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo
 - individuare eventuali azioni finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e dell'etica della PA.
- l) Ruolo Comitato unico di garanzia
- promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'amministrazione;