



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA
LODI
TRIENNIO 2022 – 2024

Indice

1. Premesse	pag. 3
2. Il contesto normativo di riferimento	pag. 4
3. Il Comitato Unico di Garanzia	pag. 6
4. Gli obiettivi 2022 - 2024	pag. 8
5. Le conclusioni	pag. 11

1. Premesse

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico che si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come indicato nel D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Tale Codice definisce **le azioni positive** come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. In particolare le azioni positive sono finalizzate a:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- superare le condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive si caratterizzano per la **temporaneità**, in quanto sono necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e per la **specialità**, in quanto si tratta di misure non generali ma specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024 della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire eventuali situazioni di malessere e di disagio.

Nella redazione del presente Piano si è tenuto conto delle principali **Direttive ministeriali** in materia, tra le quali si ricordano le Direttive del 23 maggio 2007, del 4 marzo 2011 e da ultimo del 26 giugno 2019, che invitano le amministrazioni a promuovere a diffondere e dare piena attuazione alle disposizioni vigenti, a perseguire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di lavoro, a sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Alla luce di quanto premesso, nel presente Piano delle Azioni Positive vengono individuati, anche grazie al coinvolgimento attivo del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, gli **obiettivi** che la Camera di Commercio intende perseguire nel triennio e i relativi indicatori utilizzati al fine di verificarne il raggiungimento.

In conclusione si precisa che, relativamente alla struttura del Piano Azioni Positive 2022-2024 si ritiene opportuno riproporre la struttura del precedente Piano, seppure in forma semplificata, in considerazione del fatto che i contenuti di questo documento confluiranno nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 – convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 188 – la cui adozione, originariamente prevista per il 31 gennaio di ogni anno, è stata prorogata in sede di prima applicazione ad opera dell'art. 12 del decreto legge 30 dicembre 2021 n. 228 (cd. Decreto Milleproroghe) al 30 aprile 2022.

In questa ottica, gli interventi contenuti nel presente Piano rappresenteranno parte integrante di un insieme di **azioni strategiche**, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

2. Il contesto normativo di riferimento

Normativa internazionale

I principi di pari opportunità e di non discriminazione di genere trovano espressione in numerose Dichiarazioni e Convenzioni a livello internazionale:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948;
- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979;
- Convenzione sull'uguaglianza di Retribuzioni, adottata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 26 giugno 1951;
- Convenzione sulla Discriminazione in Materia di Impiego e Professioni, adottata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 28 giugno 1958.

Normativa europea

L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario:

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Normativa italiana

Lo Stato Italiano a partire dai principi fondamentali espressi nella Costituzione Italiana ha emanato diverse norme in materia di parità di trattamento e di retribuzione, lavoro notturno, part-time, maternità e responsabilità familiari, azioni positive:

- Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
- Legge 25 febbraio 1992, n. 215 - "Azioni positive per l'imprenditoria femminile";
- D. Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 - Disposizioni in materia di lavoro notturno;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- Legge 24 febbraio 2006, n. 104 - Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 4 novembre 2010, n.183 - cd "Collegato Lavoro" Deleghe al Governo in materia di (...) occupazione femminile (...);
- Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 - Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- Legge 20 luglio 2011, n.120 - Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;
- Decreto legge 14 agosto 2013 n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 - 2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017.

Relativamente al **settore pubblico** si segnalano:

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;

- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali (...) nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni;
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

3 Il Comitato Unico di Garanzia



Promossi dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero per le Pari Opportunità e formalmente istituiti con la legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. collegato lavoro), i Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG), si pongono come principali fini quelli di salvaguardare le pari opportunità, promuovere il benessere di tutti i dipendenti attraverso un sereno sistema di relazioni interne e contrastare vessazioni, emarginazioni e abusi psicologici sul luogo di lavoro.

Sono attribuiti a questo Organismo numerosi compiti di tipo:

1. **propositivo**, relativamente a
 - piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione delle pari opportunità delle persone sul lavoro;
 - iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione di vita privata /lavoro e a diffondere la cultura delle pari opportunità;
 - strumenti di analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
 - iniziative tese alla diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché di altri elementi informativi sui problemi delle pari opportunità e sulle soluzioni adottate da altre Amministrazioni;
 - azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo e progetti ed interventi idonei a prevenire o rimuovere discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche;
2. **consultivo**, formulando pareri all'Amministrazione inerenti, ad esempio, progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, orari di lavoro;
3. **di verifica**, proponendo indagini conoscitive, questionari ed interviste relative
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone prassi in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;

- assenza di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione degli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi ha proseguito nel significativo lavoro svolto fin dal 2012 dal Comitato della ex Camera di Commercio di Milano, ponendo particolare attenzione alle esigenze e al benessere di tutti i dipendenti e facendosi promotore di numerose iniziative. Si segnala il particolare impegno nell'approfondimento di alcune tematiche, come il lavoro agile, e nella preparazione delle indagini di clima sottoposte ai dipendenti. Le iniziative, le attività in corso di svolgimento, gli studi e le analisi effettuati dal CUG trovano spazio in un'apposita sezione della Intranet camerale accessibile a tutto il personale.

4. Gli obiettivi

Obiettivo strategico - Favorire le pari opportunità

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione e sul riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità e di pari opportunità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento. Inoltre, l'Amministrazione, al fine di garantire parità di condizioni a tutti i dipendenti, promuove azioni volte a tutelare il personale in condizioni di disabilità.

FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	2023	2024	SOGGETTI COINVOLTI
	1.1.1.	Diffondere maggiori informazioni relative alla fruizione di permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà	Risultato	Sì/no	Nessun dato di partenza	Sì Pubblicazione documento sulla Intranet	-	-	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	1.1.2.	Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale	Risultato	Sì/no	2021: sì	Sì	Sì	Sì	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	1.1.3	Redazione di un bilancio di genere	Risultato	Sì/no	Nessun dato di partenza	Sì Studio di fattibilità	Sì adozione	Sì aggiornamento	Area Personale Organizzazione e Sportelli Area Risorse e Patrimonio CUG
	1.1.4.	Migliorare l'accessibilità per i dipendenti diversamente abili	Risultato	n. misure 0>1	Nessun dato di parte	Realizzazione di almeno 1 una misura	Realizzazione di almeno 1 una misura	Realizzazione di almeno 1 una misura	Tutte le Aree

Obiettivo strategico - Consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

I temi del benessere e del clima organizzativo sono oggetto di discussione da molti anni e da qualche tempo anche di attenzione normativa. Poiché è dimostrato da diversi studi che la capacità di diffondere e promuovere il benessere dei collaboratori abbia un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività, la Camera di Commercio continuerà ad impegnarsi per favorire condizioni di benessere lavorativo.

Consolidare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	2023	2024	SOGGETTI COINVOLTI
	2.1.1.	Migliorare i risultati relativi all'indagine di clima	Risultato	n>=x (giudizio complessivo)	2021: 228	> dato 2021	> dato 2022	> dato 2023	Tutte le Aree
	2.1.2	Mantenere appositi strumenti di welfare in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli, assistenza sanitaria, accesso agevolato al credito etc.	Risultato	Sì/no	2021: sì	Sì	Sì	Sì	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	2.1.3	Sensibilizzare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing e delle molestie	Risultato	n. azioni di sensibilizzazione =>2	Nessun dato di partenza	Almeno 2 misure di sensibilizzazione	-	-	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG
	2.1.4	Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	Risultato	Sì/no	Nessun dato di partenza	Sì Individuazione tematiche di benessere organizzativo	Sì Redazione documento	Sì Aggiornamento	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG
	2.1.5	Monitorare periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Piano Azioni Positive	Risultato	n. monitoraggi =>2	Nessun dato di partenza	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	CUG Area Personale Organizzazione e Sportelli
	2.1.6	Rendere più efficace la comunicazione interna	Efficacia	n. di azioni di miglioramento =>1	Nessun dato di partenza	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	Tutte le Aree
	2.1.7	Favorire percorsi di empowerment del personale	Efficacia	n. percorsi =>1	Nessun dato di partenza	Almeno 1 percorso	Almeno 1 percorso	Almeno 1 percorso	Tutte le Aree
	2.1.8	Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	Risultato	n. di azioni green =>1	2021: Sì	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Tutte le Aree

Obiettivo strategico - Consolidare il ruolo del CUG

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il del Segretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno scorso, al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni dei CUG, ne definisce meglio i compiti e assegna a tale organismo il monitoraggio dell'attuazione del Piano Pari Opportunità.

Consolidare il benessere organizzativo e la qualità dell' ambiente di lavoro	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	2023	2024	SOGGETTI COINVOLTI
	3.1.1.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi	Risultato	N. incontri formativi =>2	2021: 1	Almeno 2 momenti formativi	Almeno 2 momenti formativi	Almeno 2 momenti formativi	CUG Area Personale Organizzazione e Sportelli
	3.1.2.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale CUG	Risultato	Si/No	2021: Sì	Sì	Sì	Sì	CUG Area Personale Organizzazione e Sportelli
	3.1.3.	Implementare la pagina della Intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese	Risultato	N. aggiornamenti => 1	Nessun dato di partenza	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	CUG Area Comunicazione

5. Le conclusioni

Il presente Piano riguarda il triennio 2022 - 2024. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento dello stesso.

Le linee d'indirizzo del Piano delle Azioni Positive della Camera di Commercio, così come descritte, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale e monitoraggio della sua efficacia e alla proposta di eventuali aggiornamenti nel corso del triennio.

Il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 04/03/2011 del Ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Il documento sarà diffuso attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e nella sezione della Intranet dedicata al CUG.