

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA
LODI
TRIENNIO 2019 – 2021

Indice

1. Premesse	pag. 3
2. Il contesto normativo di riferimento	pag. 4
3. Il contesto della Camera di Commercio	pag. 6
3.1 Il Comitato Unico di Garanzia	pag. 6
3.2 Alcuni dati sul personale	pag. 7
4. Gli obiettivi 2019 - 2021	pag. 9
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 2019 - 2021 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 individuate anche grazie al coinvolgimento attivo del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, gli **obiettivi generali** e i sotto-obiettivi che la Camera di Commercio intende perseguire nel triennio e le **azioni concrete** per il loro raggiungimento.

In conclusione si precisa che, in linea con le indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Segretario delegato alle Pari Opportunità nella Direttiva dello scorso 26 giugno, gli interventi contenuti nel presente Piano rappresentano 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 contesto della Camera di Commercio

3.1. 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.

3.2. Alcuni dati sul personale

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

Categoria (al 31.12.2018)	Donne	Uomini
Dirigenti	6	5
D	63	37
C	156	73
B	41	19
A	-	1
Totale	266	135

Titolari di posizioni organizzative	Donne	Uomini
46	29	17
Titolari di responsabilità	Donne	Uomini
9	6	3

Orario di lavoro al 31.12.2018		
Tipologia	Donne	Uomini
Tempo pieno	212	127
Tempo parziale	54	8
Totale	266	135

Età media risorse umane al 31.12.2018		
Età	Donne	Uomini
30-34	7	2
35-39	15	9
40-44	26	9
45-49	47	11
50-54	92	50
55-59	50	35
60-64	27	16
65-67	2	3
Totale	266	135

Anzianità di servizio al 31.12.2018		
Anzianità	Donne	Uomini
0-5	-	3
6-10	35	12
11-15	29	6
16-20	19	10
21-25	83	40
26-30	67	47
31-35	13	11
36-40	18	5
41-43	2	1
Totale	266	135

Ripartizione per titoli di studio al 31.12.2018		
Tipologia titolo di studio	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo	36	24
Licenza media superiore	119	51
Laurea	104	58
Specializzazione post-laurea	7	2
Totale	266	135

Dati relativi al personale che fruisce di permessi ex L.140/1992		
Totale	Donne	Uomini
54	39	15

Dati relativi alle assenze nel 2018	
Trimestre	Percentuale
Primo	7,08%
Secondo	6,36%
Terzo	5,91%
Quarto	5,79%
Totale	6,28

Dati relativi a forme di lavoro flessibile		
Telelavoro	Donne	Uomini
39 dipendenti (pari al 9,75% del personale)	34	5
Smart working	Donne	Uomini
82 dipendenti (pari al 20,50% del personale)	66	16

4. Gli obiettivi

Obiettivo n. 1 - 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.

Sotto-obiettivi	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimento e possibile incremento dei progetti di e-work o lavoro agile 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Rinnovo delle Linee guida per lo svolgimento del telelavoro con riferimento al biennio 2020 – 2021 ◦ Mantenimento della possibilità di accesso ed eventuale ampliamento dello smart working ◦ Redazione di un documento di proposta per la sperimentazione di nuove forme di e-work
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garanzia del rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari a sostegno della disabilità 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Diffusione, anche tramite la Intranet camerale, di maggiori informazioni relativa alla fruizione di permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Miglioramento dell'efficienza organizzativa del lavoro a tempo parziale 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Valorizzazione delle professionalità dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ◦ Attività di sensibilizzazione di dirigenti e responsabili sull'autorizzazione al tempo parziale, al telelavoro e al lavoro agile, favorendo anche nuove modalità di organizzazione del lavoro ◦ Analisi di una proposta presentata dal CUG relativa a una nuova articolazione dell'orario lavorativo con particolare attenzione alla flessibilità in entrata e in uscita
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorizzazione delle differenze 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Agevolazione nello scambio di conoscenze tra dipendenti meno giovani (valorizzazione del bagaglio esperienziale) e dipendenti più giovani (visione digitale della realtà professionale) per un rafforzamento della vision organizzativa

Obiettivo n. 2 - 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.

Sotto- obiettivi	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prosecuzione delle indagini di benessere organizzativo 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Confermare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo attraverso l'effettuazione, con cadenza annuale, dell'analisi di clima interno ◦ Messa in atto di iniziative volte alla risoluzione di criticità evidenziate dall'indagine di clima
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Introduzione di appositi strumenti di welfare (ad esempio adesione ad apposita piattaforma dedicata a questa tematica) in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli, assistenza sanitaria, accesso agevolato al credito etc. ◦ Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come ad esempio la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenzione delle discriminazioni e sensibilizzazione sul tema del mobbing 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Analisi della normativa e delle direttive ministeriali in materia di benessere organizzativo e di prevenzione del mobbing e delle molestie ◦ Elaborazione di linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo e diffusione al personale ◦ Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti con incarichi di responsabilità e gestione del personale, al fine di realizzare un'attività preventiva di situazioni di discriminazione, mobbing e supporto al benessere organizzativo ◦ Formazione obbligatoria per tutto il personale mirata alla gestione dello stress e alla tutela della salute
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzazione rivolta a tutti i dipendenti sui temi ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Creazione di una nuova sezione sulla Intranet dedicata ai progetti green della Camera di Commercio ◦ Realizzazione di appositi eventi dedicati a questa tematica
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agevolazione dello scambio di conoscenze tra le realtà organizzative divenute una realtà unica 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Prosecuzione nella predisposizione di programmi di affiancamento per ridurre le difficoltà legate al cambiamento

Obiettivo n. 3 - 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 . Si ritiene dunque opportuno prevedere misure atte a rafforzare il ruolo del CUG dell'Ente.

Sotto- obiettivi	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio dell'attuazione del Piano Azioni Positive 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Costituzione un gruppo che agevoli il raccordo tra le varie unità organizzative e il monitoraggio sul grado di attuazione del Piano Azioni Positive ◦ Garanzia di adeguato supporto da parte degli uffici interessati
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avvio di forme di collaborazione con il Comitato paritetico per l'innovazione (OPI) e con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Scambio di informazioni all'O.P.I. nelle materie correlate ◦ Invio di comunicazioni e raccordo con l'OIV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenziamento delle conoscenze del CUG 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Favorire lo scambio di esperienze tra CUG, anche grazie alla partecipazione agli incontri della Rete Nazionale ◦ Accrescere le competenze dei membri del CUG grazie alla partecipazione di incontri formativi in tema di pari opportunità e benessere

5. Le conclusioni

Il presente Piano aggiorna il precedente Piano 2017 - 2019 e riguarda il 2019 - 2021. 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.