



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale della Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi è composto complessivamente da 378 unità, con una ripartizione di genere che vede le donne (253) prevalere sugli uomini (125). La fascia d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni (55,5%), seguita dalla fascia 41-50 anni (18,8%), mentre la componente under 40 ammonta complessivamente al 15,6%. Quest'ultima classe anagrafica risulta in significativo aumento rispetto allo scorso anno, quando pesava il 12%: in particolare, a seguito di nuove assunzioni è cresciuta la popolazione aziendale di età inferiore ai 30 anni, pari oggi al 5% dell'organico (contro il 3,8% dello scorso anno). Infine, i dipendenti di età superiore a 60 anni valgono il 10,5% della forza lavoro.

Per quanto concerne la tipologia contrattuale, l'86% del personale presta servizio con modalità full time; chi invece opera part-time (8 uomini e 46 donne) lo fa nell'85% dei casi (pari al 12% della forza lavoro) garantendo un impegno orario superiore al 50% del tempo pieno, e nel restante 15% (equivalente al 2% del personale in servizio) con una presenza oraria inferiore al 50%. Si tratta per lo più di forme di part-time organizzate in maniera orizzontale, tipologia di prestazione che interessa il 10% delle donne che fanno ricorso a questa misura di conciliazione vita/lavoro.

Rispetto al livello di inquadramento, il 10% degli uomini in servizio è inserito nella categoria B, il 58% appartiene al livello C e il restante 28% è collocato nella fascia D; 4 unità di personale maschile possiedono infine qualifiche dirigenziali. All'interno della componente femminile, invece, i ranghi della categoria B pesano per il 10%, mentre le donne classificate come C valgono il 60% del totale; l'area delle funzionarie assorbe il 26%, mentre le dirigenti sono 5, oltre al Segretario Generale.

Rispetto alla dinamica di avanzamento professionale, si rileva che circa l'80% del personale non dirigenziale è fermo al proprio livello di inquadramento da più di dieci anni, situazione che interessa in misura maggiore le donne (82% del totale contro il

74% degli uomini); il 17% è inquadrato nel proprio livello da meno di 3 anni e il 3,8% ha una permanenza compresa tra 5 e 10 anni.

A livello retributivo, il confronto tra le media dei compensi percepiti evidenzia la presenza di un divario di genere a favore degli uomini più marcato tra i dipendenti di categoria B (all'interno della quale gli uomini hanno ottenuto retribuzioni mediamente superiori del 5,6%, in aumento rispetto al 5,4% dello scorso anno) e C (dove il gap salariale a favore della componente maschile è del 2,9%, contro il 2,5% del 2021); viceversa, le donne inquadrato nel livello D hanno guadagnato in media l'1,1% in più dei colleghi uomini di pari qualifica (a fronte dello 0,87% in meno di un anno fa).

Le posizioni di responsabilità organizzativa sono invece ricoperte per circa i due terzi da donne, così come avviene pure per le qualifiche dirigenziali e di vertice (4 uomini e 6 donne).

Per quanto concerne il grado d'istruzione, l'intero corpo dirigenziale è laureato, così come l'85% dei funzionari e il 37% dei dipendenti di categoria C; gli addetti di livello B sono invece diplomati nel 35% dei casi.

In materia di formazione professionale, nel 2022 sono state erogate complessivamente 8.344,5 ore di lezione, prevalentemente dedicate all'aggiornamento professionale (49%) e ai corsi obbligatori in materia di sicurezza sul luogo di lavoro (47%). La scomposizione dei corsi per livello di inquadramento segnala che la maggior parte delle iniziative di formazione rivolte ai dirigenti e ai titolari di P.O. verteva sul potenziamento di competenze manageriali e relazionali, mentre il 35% delle ore erogate alle risorse di categoria D ha riguardato l'insegnamento della lingua inglese. Tra le tematiche dell'offerta formativa rivolta alle categorie C e B prevalgono invece rispettivamente l'aggiornamento professionale e gli adempimenti di sicurezza.

Da ultimo, la composizione delle commissioni di concorso è stata pressoché paritetica, con il 52% dei membri che hanno preso parte a procedure valutative costituita da donne e il 48% da uomini. In tutte le procedure selettive esperite nel corso del 2022, il ruolo di presidente di commissione è stato invece svolto da una donna.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Relativamente alle soluzioni di conciliazione tra vita privata e lavoro, oltre alle forme di part-time di cui si è detto nella precedente sezione, l'Ente presenta diverse soluzioni per favorire l'equilibrio. A tale riguardo, nel 2022 sono stati rinnovati per un ulteriore biennio gli accordi individuali per lo svolgimento del lavoro agile, aggiornando altresì il regolamento che disciplina questa fattispecie di prestazione lavorativa.

In particolare, il nuovo accordo prevede la possibilità di svolgere 8 giornate di smart working al mese e 10 giornate per gli operatori del Registro Imprese. È stata introdotta altresì la possibilità di compattare le giornate mensili di smart working superando il precedente limite settimanale fissato a 3 giornate, ed è stato previsto anche lo smart working straordinario (eccedente cioè gli 8 giorni al mese) in casi di particolari necessità, previo accordo con dirigente e area del Personale.

Rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, sono state definite tre fasce orarie di operatività, contattabilità e inoperatività, al fine di garantire il diritto alla disconnessione.

Nel corso dell'anno, il lavoro agile è risultato la misura di conciliazione più utilizzata all'interno dell'Ente: vi hanno fatto ricorso 234 dipendenti, di cui 69 uomini (pari al 18,2% del totale dell'organico aziendale) e 165 donne (corrispondenti al 43,6% dei dipendenti).

Un'altra opzione consiste nel telelavoro, di cui nel 2022 hanno fruito 46 dipendenti (7 uomini e 39 donne, pari complessivamente al 12% del personale in servizio). Con la sottoscrizione, nel corso dell'anno, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, il telelavoro è stato sostituito dal lavoro da remoto, tipologia innovativa per cui l'Ente ha attivato le procedure di definizione di una nuova disciplina interna.

Considerando le forme di part-time, il telelavoro e il lavoro agile, sono stati complessivamente 334 i dipendenti che hanno avuto accesso a forme di conciliazione vita/lavoro nel corso dell'anno (di cui il 75% donne), pari all'88% del totale del personale in servizio.

Con riferimento agli istituti a sostegno della disabilità, nel corso del 2022 sono stati utilizzati 799 permessi giornalieri relativi alla L.104/92, distribuiti nella misura di 173

giornate per gli uomini e 626 per le donne, a cui si sono aggiunti permessi per 1.258 ore riferiti al medesimo istituto.

Infine, le assenze giornaliere per congedi parentali sono state nel complesso 235, in aggiunta a 60 ore di permesso, fruite esclusivamente da dipendenti donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Nel 2022 sono stati realizzati la maggior parte degli obiettivi previsti dal Piano Triennale di Azioni Positive in particolare:

- favorire le pari opportunità: diffondendo sulla Intranet aziendale maggiori informazioni sulla fruizione dei permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà; attuando principi di parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici; predisponendo la redazione di un bilancio di genere; migliorando l'accessibilità dei dipendenti diversamente abili in particolare prevedendo misure volte a garantire maggiore sicurezza per il personale non vedente;
- consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro: migliorando i risultati dell'indagine di clima obiettivo raggiunto solo in parte poiché le persone che hanno risposto nel 2022 sono inferiori al 2021 (179 risposte il target era 228); attivando una piattaforma welfare a sostegno del reddito, così come sono state mantenute alcune misure come la campagna di prevenzione e le borse di studio per i figli più meritevoli dei dipendenti; sensibilizzando il personale anche attraverso momenti formativi sul tema, per garantire un ambiente di lavoro improntato al rispetto delle persone e non discriminatorio, tale obiettivo nel 2022 è stato raggiunto solo in parte; definendo delle tematiche che saranno oggetto di specifici approfondimenti e che confluiranno in un documento di linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo; monitorando periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Pap; realizzando da parte dei dirigenti un approfondimento con incontri mirati all'individuazione dei valori aziendali al fine di rendere più efficace la comunicazione interna, sempre a tale scopo sia i dirigenti che il personale hanno partecipato ad incontri anche con il Segretario Generale; Infine si sono sensibilizzati i dipendenti su temi ambientali al fine di promuovere la sostenibilità ambientale, attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale di misure finalizzate ad utilizzare le risorse in modo razionale, visita all'orto botanico, e pubblicando sulla intranet un sondaggio relativo alla possibilità di

prenderci cura degli orti aziendali che sono in fase di realizzazione al quinto piano;

- consolidare il ruolo del CUG potenziando la formazione dei componenti del CUG attraverso incontri formativi mirati, con il dialogo/scambio con la Rete Nazionale e implementando le pagine della intranet aziendale dedicate al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati nonché il loro consolidamento e potenziamento costituiscono le azioni da realizzare anche nel triennio 2023 - 2025.

- b) Fruizione per genere della formazione: nella categoria B gli uomini hanno fruito di circa 135 ore di formazione mentre le donne di 329 ore di formazione; per gli uomini si tratta per la maggior parte di formazione obbligatoria (85,9% del totale delle ore fruito) e solo il 3% ne hanno fruito per aggiornamenti professionali e l'11,1% per competenze manageriali/relazionali; nessuno ha partecipato a corsi di lingua inglese. Le donne invece hanno dedicato il 67% delle ore alla formazione obbligatoria e una percentuale ben più cospicua degli uomini (23%) per gli aggiornamenti professionali, l'8% per le competenze manageriali/relazionali e il 2% per corsi di lingua inglese. Tra i dipendenti di categoria C gli uomini hanno fruito di circa 1.625 ore di formazione mentre le donne di 3.689 ore. La distribuzione per tipologia di formazione è più equilibrata rispetto alla categoria B, ovvero, per la formazione obbligatoria il 44% delle ore per gli uomini e il 37% delle ore per le donne, per l'aggiornamento professionale il 40% delle ore per gli uomini e il 47% delle ore per le donne. Sostanziale equilibrio tra uomini e donne si ritrova anche nella fruizione delle ore nella categoria D. In questo caso più ore sono dedicate all'aggiornamento delle competenze professionali: 39% del totale delle ore di formazione per gli uomini e 40% nel caso delle donne. Situazione diversa si ha per i dirigenti: solo il 6% delle ore di formazione per gli uomini e il 13% per le donne, sono state dedicate alla formazione obbligatoria, mentre per competenze manageriali la maggior parte delle ore (68% per gli uomini e 76% per le donne)
- c) Uno degli obiettivi dell'Ente è quello di dotarsi di un bilancio che analizzi e valuti in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'amministrazione. Nel corso del 2022 è stato raccolto ed analizzato del materiale ed è stata individuata una risorsa dell'U.O. controllo di gestione per l'impostazione dello studio;
- d) Nelle commissioni di concorso per il reclutamento del personale, la composizione per genere vede la prevalenza di personale femminile in quattro procedure che si sono svolte nel 2022 (33,33% uomini - 66,67% donne). In tre procedure la situazione risulta inversa (33,33% donne e 66,67% uomini) determinando una situazione di sostanziale equilibrio.

e) Il 3,97% del personale occupa posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, di esse 15 (il 31,25%) sono uomini e 48 (il 68,75%) sono donne.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'indagine di quest'anno registra un calo di partecipanti rispetto allo scorso anno: 179 partecipazioni a fronte di 228 del 2021, con un'affluenza di circa il 47% del personale. Risulta sempre fondamentale la promozione di azioni di sensibilizzazione e di ascolto da parte del management, che deve essere il primo sostenitore dell'importanza e dell'utilità di uno strumento come l'indagine di clima, che fornisce spunti ed elementi su cui riflettere per migliorare aspetti organizzativi e relazionali all'interno del proprio Ente. Si evidenzia la carenza di partecipazione con particolare riferimento ad alcune aree, così come un calo nella partecipazione del management. Le votazioni medie generali sono pressoché stabili rispetto agli scorsi anni. E' interessante la valutazione delle risultanze per aree, che indicano in modo chiaro gli elementi specifici sui quali intervenire: è proprio su questi aspetti, che devono convergere gli sforzi di miglioramento e attenzione.

I dati si attestano sui valori dello scorso anno. Si registra un lieve aumento dei valori medi, che non influenza il trend generale degli ultimi anni. Per diverse aree di indagine la votazione media si attesta sulla soglia minima di positività (voto 3 su una scala di 5 punti) ed il miglioramento registrato è molto basso.

Di seguito alcuni esempi:

- COMUNICAZIONE INTERNA 3,4 (+0,1)
- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 3,5 (+0,1)
- CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO 3,6 (-)
- SISTEMA SOCIO RELAZIONALE CON I RESPONSABILI 3,7 (+0,1)
- VALUTAZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE 3,6 (+0,1)
- APERTURA ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E CULTURALE 3,6 (+0,2).

Sul lavoro da remoto - SMART WORKING e LAVORO AGILE - rimane consolidato il dato del primo 4,3 (-0,1 rispetto al 2021) mentre si evidenzia un aumento dell'apprezzamento del TELELAVORO (+ 0,3) con un valore assoluto di 4.

Di seguito delle evidenze emerse dall'indagine su alcuni ambiti:

Smartworking:

ormai consolidato e apprezzato, è stato chiesto ove possibile di aumentare le giornate di smart working data la telelavorabilità di molte attività e in connessione con altre progettualità dell'Ente (desk sharing). Per certi ambiti di attività si discute di un appesantimento degli indici di performance come elemento che tratta in modo non equo l'utilizzo dell'istituto disincentivandone l'utilizzo.

Cambiamenti organizzativi, motivazione e fiducia:

I dati complessivi fanno emergere in tutte le aree la necessità di avere una maggior informazione sui cambiamenti gestionali e organizzativi, considerandola come leva principale per la creazione del senso di appartenenza all'Ente. I rischi intravisti sono quelli di creare distacco e alimentare la percezione di non essere parte di una squadra subendo passivamente le decisioni. Il coinvolgimento è la base fondamentale per consentire al dipendente di comprendere le motivazioni del cambiamento e di conseguenza trasmettere l'appartenenza al progetto. Il coinvolgimento non è solo informazione ma è una strategia aziendale, vi è la necessità di rafforzare il legame tra l'organizzazione e il personale.

Procedure interne:

Si evidenzia anche quest'anno l'esigenza di rendere maggiormente elastiche e flessibili le norme e le procedure interne. Il giudizio attribuito a questo tema è tra i più bassi dell'intera indagine. La rigidità delle procedure è frutto dall'accentuata gestione verticalizzata delle attività e del processo decisionale.

Management:

I valori sembrano essere legati all'esigenza di un maggiore confronto con i responsabili, una migliore comunicazione delle scelte strategiche, un potenziamento della comunicazione interna, che non viene valutata sempre come efficace. Si richiede l'attivazione di modalità di incontro e ascolto organizzato con modalità periodiche e continuative.

Indagine stress lavoro-correlato

In ottemperanza del comma 1 dell'articolo 28 del decreto legislativo 81/08, fine anno 2022 sono state organizzate giornate di incontro con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il medico competente e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per definire le modalità di somministrazione e i gruppi omogenei ai quali somministrare il questionario

Nel mese di febbraio 2023 abbiamo somministrato ai dipendenti camerali il questionario redatto dall'INAIL, al fine di meglio valutare eventuali rischi legati a condizioni di stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (recepito con Accordo Interconfederale Confindustria /Sindacati il 9 giugno 2008).

La raccolta dei dati è avvenuta per gruppi omogenei di appartenenza, individuati in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il medico competente e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Più precisamente i gruppi omogenei sono stati così definiti:

- IMPIEGATI MILANO LEGNANO
- IMPIEGATI MONZA DESIO
- IMPIEGATI LODI
- ADDETTI AGLI SPORTELLI / URP / CENTRALINO / PORTINERIE
- TELELAVORATORI
- TECNICI (metrici/addetti logistica/ispettori/autisti)

La compilazione è stata prevista in forma anonima al fine di tutelare la riservatezza a tutti i dipendenti. La raccolta dei dati è stata poi inviata agli RSPP e al medico del lavoro per la valutazione degli stessi. I dati sono ad oggi sono in fase di elaborazione.

Nel 2022 è stata avviata la **Campagna di prevenzione** destinata ai colleghi dell'Ente con la possibilità di un pacchetto base di visite più nr. 2 visite specialistiche a scelta.

Codice di comportamento

A seguito della deliberazione ANAC n. 177/2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, e per recepire nuove indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito del DL 36/2022 per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (convertito con modificazioni dalla L. 79/2022) l'Ente ha provveduto ad aggiornare il Codice di comportamento del personale dipendente. L'aggiornamento, oggetto di procedura aperta e di parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è stato indirizzato verso contenuti più attuali e utili per la migliore cura dell'interesse pubblico. In particolare è stata prevista:

- maggiore integrazione con il Piano Anticorruzione e con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;
- sollecitazione a comportamenti corretti e collaborativi da parte dei dipendenti pubblici su nuovi ambiti, quale quello dell'uso delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e social media, nonché quello del risparmio energetico e della salvaguardia ambientale;
- attenzione al rispetto della parità di genere nonché alla prevenzione e censura delle molestie sul luogo di lavoro.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Camera oltre che sulla Intranet camerale al fine di darne tempestiva conoscibilità al personale dipendente.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Sulla base dei risultati dell'indagine di clima il Comitato ha inviato all'amministrazione delle proposte di miglioramento volte a rafforzare gli aspetti risultati più deboli nell'ambito del benessere organizzativo affinché potessero essere tradotte in nuove azioni positive per il prossimo triennio.

In particolare, i risultati dell'indagine hanno evidenziato la necessità di avere una maggior informazione sui cambiamenti gestionali e organizzativi, l'esigenza di rendere maggiormente elastiche e flessibili le procedure interne e migliorare le relazioni con i responsabili, creando maggiori occasioni di confronto. Più in generale è emerso il bisogno di una migliore comunicazione interna, che non viene valutata sempre come efficace.

Rispetto a questi temi si sono pianificate delle azioni volte a migliorare e potenziare, anche se trasversalmente, gli ambiti più deboli. Le proposte si sono concretizzate per il 2023 con l'attribuzione al Segretario generale di un obiettivo con una valenza formativa ad ampio raggio, che si sostanzia nella realizzazione e messa in atto di un piano di miglioramento del sistema camerale attraverso il potenziamento e la condivisione delle leve valoriali individuali.

OBIETTIVO SEGRETARIO GENERALE: *"Dai Valori ai Comportamenti: identificazione e attuazione, a seguito del percorso, di un piano di miglioramento del sistema camerale e realizzazione di un'indagine (survey/focus group/interviste) per la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Target: 70% di giudizi positivi.*

Il progetto formativo "Dai Valori ai comportamenti", avviato nel corso del 2022 con gli incontri del Segretario Generale al personale, proseguirà quest'anno con una serie di workshop che coinvolgeranno tutti i collaboratori. Durante gli incontri, il personale suddiviso in gruppi di lavoro, tratterà i temi dei valori sui quali si poggia l'agire dell'Ente, analizzando i comportamenti concreti dell'agire quotidiano, quelli da attivare e quelli da evitare perché antitetici a questi valori.

Il progetto è stato declinato anche come obiettivo operativo dei dirigenti d'Area in modo da consentire uno sviluppo a fasi, pervasivo su tutte le strutture organizzative, e la verifica dell'efficacia del percorso.

TUTTE LE AREE - DAI VALORI AI COMPORAMENTI: *accrescere la responsabilità e l'engagement a partire dai valori dell'Ente. Identificazione e attuazione, a seguito del percorso, di un piano di miglioramento per (Area o Azienda) e realizzazione di un'indagine (survey/focus group/interviste) per la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese*

Di seguito si elencano gli obiettivi d'Area, inseriti anche nel PIAO 2023-2025, che contribuiranno nel corso dell'anno a rafforzare anche altri ambiti che, come evidenziato dall'indagine di clima 2022, presentano dei margini di miglioramento.

MOTIVAZIONE (AMBITO FORMATIVO):

AREA PERSONALE (progetto trasversale per tutte le Aree): *Progettazione e realizzazione di 1 ciclo di incontri tematici di sensibilizzazione relativa ai principi e agli strumenti che agevolano l'esercizio di responsabilità e la consapevolezza dei dipendenti nel ruolo di civil servant.*

SEMPLIFICAZIONE PROCEDURE

AREA RISORSE E PATRIMONIO: *Implementazione di azioni di miglioramento finalizzate alla semplificazione delle procedure. Target: 1. Realizzazione di una survey interna con gli utenti; 2. Attuazione delle azioni di miglioramento individuate per il 2023.*

AREA COMPLIANCE: *Implementazione di azioni di miglioramento finalizzate alla semplificazione delle procedure: realizzazione di una survey interna con gli utenti.*

AREA REGISTRO IMPRESE: *Evoluzione automatismi istruttoria pratiche*

Infine, anche le azioni positive per il triennio 2023-2025, approvate contestualmente al Piano integrato di attività e Organizzazione (PIAO) con delibera di Giunta n. 22/2023, sono state rafforzate con l'aggiunta di nuovi obiettivi:

1. Favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali. Target 2023: Almeno 1 azione.
2. Promuovere la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato. Target: effettuazione di un'indagine.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Ente, è stato istituito secondo le indicazioni della legge 183/2010 (art.21) - che ha sostituito e unificato i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing, e ha trovato una completa regolamentazione all’interno della Direttiva Comitati unici di garanzia Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), adottata di concerto dal Ministero della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministero delle pari opportunità il 4 marzo 2011, e che contiene linee guida per il funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del dlgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche.

Di particolare interesse sono anche i DPCM 15 dicembre 2015 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG), e 30 gennaio 2018 (Costituzione di un gruppo di lavoro a supporto dei CUG).

Il CUG della Camera di commercio di Milano Monza Brianza - Lodi è composto dal Presidente e da 12 componenti, sei membri effettivi e sei supplenti, nominati paritariamente dall’Amministrazione e dalle componenti sindacali. La nomina dei componenti è avvenuta tramite designazione diretta da parte delle organizzazioni sindacali, e tramite atto formale dell’Amministrazione, nella persona del Dirigente del personale. Tale composizione assicura una varietà di punti di vista e opinioni determinante per le attività consultive e di promozione che caratterizzano l’azione del CUG.

Il CUG della Camera di commercio di Milano - Monza Brianza - Lodi, normalmente, si riunisce, a seguito di regolare convocazione del suo Presidente, circa una volta al

mese o ogni bimestre, e può essere convocato d'urgenza, nel caso si debbano rendere pareri dietro richiesta dall'Amministrazione, oppure in casi di conclamate situazioni di emergenza. Eventuali consultazioni con i membri, sia effettivi che supplenti, possono avvenire anche tramite posta elettronica o per mezzo dei sistemi di video call aziendale (google meet). Anche nel corso del 2022 tutti gli incontri sono stati realizzati tramite video call, questo è dovuto non solo al persistere dell'emergenza pandemica ma anche a causa del diffuso e consolidato utilizzo dello smart working e dei sistemi alternativi di riunione.

L'ordine del giorno degli incontri di norma viene preparato dal Presidente e viene poi discusso in sede di Comitato. Le decisioni definitive vengono sempre prese a regolare svolgimento del Comitato e vengono registrate in un verbale della riunione, sottoposto ad approvazione dei membri. Alle riunioni del CUG, qualora vengano ad essere trattati temi di particolare importanza, od urgenza, possono essere invitati anche soggetti esterni alla sua composizione, sia provenienti dall'interno dell'amministrazione di appartenenza, che esterni.

Nel corso del 2022 le riunioni del Comitato hanno trattato temi che possono essere agglomerati in 3 macro categorie:

1. Benessere relazionale - gestione del clima con particolare riferimento alla creazione, diffusione e analisi dell'indagine di clima veicolata tramite la intranet camerale, promozione e veicolazione delle informazioni sulla programmazione strategica complessiva dell'Ente tramite l'organizzazione di incontro e comunicazione ad hoc.
2. Benessere organizzativo per la Conciliazione lavoro e vita familiare, attraverso la valutazione di opzioni flessibilità oraria sulla base dei bisogni dei dipendenti, nonché sulle forme flessibili di lavoro.
3. Benessere fisico e ambientale per la salute, analisi degli interventi attuati per la modifica degli Spazi di lavoro.

Inoltre, nel corso del 2022 il Comitato, oltre a relazionarsi costantemente con gli altri organi dell'Ente RLS, Opi, RSU e con gli stessi uffici dell'Amministrazione per confrontarsi sia sull'evoluzione della situazione pandemica e di tutti i provvedimenti attuati nonché sulle situazioni di cambiamento organizzativo attuate dall'Ente ha cercato anche di potenziare il bagaglio di conoscenze dei propri componenti attraverso scambi con la Rete Nazionale dei CUG.

Come tutti gli anni il Cug è stato consultato per la definizione delle proposte da inserire nel piano di formazione aziendale. Nel corso del mese di giugno, il CUG ha

promosso e organizzato un ciclo di n. 2 di incontri formativi in collaborazione con l'Amministrazione dedicati alle metodologie tecniche per l'ideazione dell'indagine di clima e alla gestione del lavoro agile.

B. ATTIVITA'

La normativa relativa al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha attribuito a tale Comitato una serie di compiti che si realizzano in una serie di poteri affidati al CUG, ed in particolare:

POTERI PROPOSITIVI

Nel corso dell'anno, il Cug ha cercato di portare avanti il suo ruolo di ascolto promuovendo e realizzando anche per il 2022 l'indagine di clima con particolare focus su "Desk Sharing", quale nuova modalità di condivisione degli spazio di lavoro, e "Dai valori ai comportamenti", quale nuova iniziativa dell'Ente volta a favorire percorsi di empowerment del personale attraverso un cammino, iniziato dai dirigenti, che porti all'individuazione dei valori dell'Ente e alla loro traduzione in comportamenti concreti.

Per aumentare la partecipazione all'indagine è stato organizzato un ciclo di incontri per la presentazione dell'indagine e la spiegazione dei documenti programmatici che da essi derivano (Piano Triennale Azioni Positive e aggiornamento, obiettivi di performance e relative attività, Relazione annuale). L'indagine, per la prima volta, è stata inoltre estesa agli stagisti.

Nel corso del 2022 è stato dato il via all'impostazione dello studio al fine di dotare l'Ente di un bilancio di genere che analizzi e valuti in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'amministrazione.

Allo scopo di sensibilizzazione il personale sui temi del mobbing e delle molestie è stato realizzato un momento formativo ed è stato inserito un articolo dedicato a queste tematiche nel nuovo e aggiornato Codice di comportamento interno; nel corso dell'anno si è discusso in merito alla possibilità di pubblicare messaggi e video sulla intranet camerale.

Il CUG ha collaborato alla definizione delle tematiche che saranno oggetto di specifici approfondimenti che confluiranno in un documento contenente le linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.

E' stato monitorato, almeno due volte all'anno, lo stato di attuazione delle azioni positive proposte l'anno precedente, attraverso incontri con l'Amministrazione.

Anche nel corso del 2022 è rimasto costante il dialogo con la Rete Nazionale CUG che si è sostanziato in incontri periodici e nello scambio di materiale/documentazione in particolare in materia di molestie sul luogo di lavoro.

Al fine di potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG sono stati realizzati due momenti formativi dedicati alle metodologie tecniche per l'ideazione dell'indagine di clima, in data 06/06/2022 e alla gestione del lavoro agile, in data 13/06/2022.

POTERI CONSULTIVI

Il lento e progressivo ritorno alla normalità pre-pandemica che ha caratterizzato il 2022 ha permesso una graduale ripresa delle attività interattive del Comitato.

Il CUG è stato coinvolto nell'individuazione e definizione di tematiche di interesse da inserire in apposite Linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.

Ha fornito spunti sulle modalità di sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della prevenzione del mobbing e delle molestie avviando un confronto con l'Amministrazione sull'opportunità di divulgare messaggi e video sulla intranet diretti alla comprensione immediata dei concetti.

E' stato altresì coinvolto nella redazione del piano triennale delle azioni positive 2023/2025.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2022 grazie all'ausilio dello strumento dell'indagine di clima è stato verificato l'andamento del livello di benessere organizzativo dell'Ente finalizzato alla prevenzione di ogni possibile disagio lavorativo oppure di situazioni discriminatorie, dirette e indirette. Come ogni anno i risultati ottenuti sono stati comunicati dal Presidente a tutti i Dirigenti dell'Ente Camerale e pubblicati sulla intranet camerale per essere consultabili da tutti i dipendenti. Sono stati richiesti e verificati i progetti delle Aree inerenti al miglioramento della comunicazione interna e delle attività di semplificazione delle procedure amministrative. Con incontri semestrali (n.2) è stato verificato lo stato di avanzamento e l'adempimento da parte dell'Amministrazione del PAP in scadenza proprio nel corso del 2022. In termini di discriminazione,

violenze e mobbing non si registrano casi particolari anche se è stato fortemente consigliato all'Amministrazione di intraprendere comunque iniziative di prevenzione, in quanto non promosse da diverso tempo.

Di seguito si riportano le tabelle degli obiettivi legati alle azioni positive con i relativi target 2022.

INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	VERIFICA	
FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA'	1.1.1.	Diffondere maggiori informazioni relative alla fruizione di permessi reattivi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà	Risultato	Si/no	Nessun dato di partenza	Si Pubblicazione documento sulla Intranet	SI
	1.1.2.	Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale	Risultato	Si/no	2021: sì	SI	SI
	1.1.3	Redazione di un bilancio di genere	Risultato	Si/no	Nessun dato di partenza	Si Studio di fattibilità	Non avviato
	1.1.4.	Migliorare l'accessibilità per i dipendenti diversamente abili	Risultato	n. misure 0>1	Nessun dato di partenza	Realizzazione di almeno 1 una misura	SI

INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	VERIFICA	
Consolidare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	2.1.1.	Migliorare i risultati relativi all'indagine di clima	Risultato	n>=x (giudizio complessivo)	2021: 228	> dato 2021	SI
	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	Si/no	2021: sì	SI	SI
	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	Non avviate
	2.1.4	Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	Risultato	Si/no	Nessun dato di partenza	SI Individuazione tematiche di benessere organizzativo	SI
	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	SI
	2.1.6	Rendere più efficace la comunicazione interna	Efficacia	n. di azioni di miglioramento =>1	Nessun dato di partenza	Almeno 1 azione	SI
	2.1.7	Favorire percorsi di empowerment del personale	Efficacia	n. percorsi =>1	Nessun dato di partenza	Almeno 1 percorso	SI
	2.1.18	Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	Risultato	n. di azioni green =>1	2021: Sì	Almeno 1 azione green	SI

Consolidare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2022	VERIFICA
	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	SI
	3.1.2.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale CUG	Risultato	Si/No	2021: Si	Si	SI
	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	SI

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La situazione dell'Ente nel suo complesso è da considerarsi invariata rispetto agli anni precedenti. Il numero complessivo dei dipendenti n. 378 è aumentato anche grazie ai concorsi per l'approvvigionamento di nuove risorse che si sono svolti anche nel corso del 2022 che ha portato ad un incremento della componente Under 40 che ammonta complessivamente al 15,6% rispetto al 12% del 2021. In particolare, a seguito di nuove assunzioni è cresciuta la popolazione aziendale di età inferiore ai 30 anni, pari oggi al 5% dell'organico (contro il 3,8% dello scorso anno).

Per quanto riguarda la differenza di genere, l'Ente risulta nel suo complesso a netta prevalenza femminile e anche in termini di retribuzione per il personale responsabile (non dirigenziale) non risultano significative differenze. L'Ente offre diverse soluzioni di conciliazione vita lavoro (telelavoro, smart working, flessibilità oraria, etc.) che consente ai dipendenti una maggiore flessibilità (in prevalenza alla componente femminile che ne fa richiesta). L'Ente ha una relazione costante con il Comitato Unico di Garanzia e nel corso degli anni ha messo a disposizione spazi e risorse dedicate alla formazione dei membri. Nel corso dell'ultimo quadriennio, grazie anche all'evoluzione normativa che ha interessato l'organismo, l'attività del CUG ha visto crescere il suo ruolo propositivo e consultivo all'interno dell'Amministrazione così come descritto all'interno di questa relazione. Per quanto concerne i risultati dell'indagine di clima - strumento principale dell'azione di questo Comitato - nel corso del 2022 hanno mostrato una situazione di percezione di benessere organizzativo in sostanziale continuità rispetto al 2021 anche se con un leggero miglioramento del risultato complessivo, a fronte però di un calo della partecipazione. Per far fronte a tali risultati l'Amministrazione si è ancora più

impegnata sia nella definizione dei nuovi obiettivi inseriti all'interno del PAP 2022-2024, sia con l'assegnazione, al Segretario Generale e ai dirigenti, di obiettivi di performance legati al benessere organizzativo da svolgere e valutare nel corso del 2023 e legati principalmente al miglioramento della comunicazione interna e dello snellimento delle procedure. Per l'anno 2023 prende avvio il nuovo Comitato CUG, rinnovato in tutti i suoi membri, e si pone come obiettivi:

- procedere nel ciclo di incontri informativi al personale dedicati all'evoluzione e messa in atto delle iniziative inserite nei documenti strategici;
- rivedere e aggiornare il Regolamento di funzionamento del CUG;
- monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance sul benessere;
- realizzare l'indagine di clima 2023 ed elaborare i suoi dati;
- proporre gli aggiornamenti annuali del PAP 2022-2024 e verificarne l'attuazione degli questi obiettivi;
- collaborare con l'Area Personale e Sportelli per l'organizzazione di azioni di sensibilizzazione e formazione ai dipendenti sul tema del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing e delle molestie;
- partecipare a corsi di formazione sul bilancio di genere e collaborare all'apertura di un tavolo di lavoro con l'Area Risorse e Patrimonio e l'Area Personale e Organizzazione.