

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI

ANNO 2022

Tipologia di Ente: Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

Situazione aggiornata al: 31/12/2022

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEL LIVELLO DI INQUADRAMENTO (livelli previsti dal CCNL Funzioni Locali)

	UOMINI (125)					DONNE (253)				
Classi di età Livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B1	-	-	1	8	3	-	1	1	14	7
B3	-	-	1	-	-	-	-	-	4	-
C	5	10	10	44	4	7	20	39	70	17
D1	3	3	7	17	5	4	6	10	37	3
D3	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-
DIR	-	-	-	3	1	-	-	-	5	-
Segretario generale	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Totale	8	13	19	72	13	11	27	52	136	27
Percentuale	2,12%	3,44%	5,03%	19,5%	3,44%	2,91%	7,14%	13,76%	35,97%	7,14%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi di età Tipo Presenza	UOMINI (125)							DONNE (253)						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	8	13	18	66	12	117	93,60 %	11	24	41	107	24	207	81,82 %
Part Time >50%	-	-	1	4		5	4,00%	-	2	9	27	3	41	16,21 %
Part Time <50%	-	-	-	2	1	3	2,40%	-	1	2	2	-	5	1,98%
Totale	8	13	19	72	13	125	-	11	27	52	136	27	253	-
Totale %	6,40%	10,40%	15,20%	57,60%	10,40 %	100%	-	4,35%	10,67%	20,55 %	53,75 %	10,67 %	100%	-

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipologia di Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Valore economico Retr. Posizione € 15.100	2	4,17%	5	10,42%	7	14,58%

Valore economico Retr. Posizione € 12.911	8	16,67%	13	27,08%	21	43,75%
Valore economico Retr. Posizione € 10.700	4	8,33%	6	12,50%	10	20,83%
Valore economico Retr. Posizione € 9.850	1	2,08%	9	18,75%	10	20,83%
Totale personale	15	31,25%	33	68,75%	48	100,00%
% sul personale complessivo		3,97%				12,70%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi di età Permanenza nel livello	UOMINI 121							DONNE 247						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	8	10	7	1	-	26	21,31%	11	20	6	-	-	37	14,98%
Tra 3 e 5 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tra 5 e 10 anni	-	1	4	1	-	6	4,92%	-	2	5	1	-	8	3,24%
Superiore a 10 anni	-	2	8	68	12	90	73,77%	-	5	41	129	27	202	81,78%
Totale	8	13	19	70	11	121	-	11	27	52	130	27	247	
Totale %	6,61%	10,74%	15,70%	57,85%	9,09%	-	-	4,45%	10,93%	21,05%	52,63%	10,93%		

TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE (SEGRETARIO GENERALE) SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	40,00%	5	50,00%	9	90,00%

Master	-	-	1	10,00%	1	10,00%
Totale personale	4	40,00%	6	60,00%	10	100,00%
% sul personale complessivo	-	1,06	-	1,59%	-	2,65%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO:

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio: categoria B1						
Inferiore al Diploma superiore	9	25,71%	14	40,00%	23	65,70%
Diploma di scuola superiore	2	5,71%	9	25,72%	11	31,43%
Laurea	1	2,86%	-	-	1	2,86%
Totale personale	12	34,29%	23	65,71%	35	100,00%
% sul personale complessivo	-	3,17%	-	6,08%	-	9,26%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: categoria B3	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	-	-	3	60,00%	3	60,00%
Diploma di scuola superiore	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%
Laurea	-	-	-	-	-	-
Totale personale	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
% sul personale complessivo	-	0,26%	-	1,06%	-	1,32%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	

Titolo di studio: categoria C	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	5	2,21%	4	1,77%	9	3,98%
Diploma di scuola superiore	42	18,58%	92	40,71%	134	59,29%
Laurea	26	11,50%	57	25,21%	83	36,73%
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Totale personale	73	32,30%	153	67,70%	226	100,00%
% sul personale complessivo	-	19,31%	-	40,48%	-	59,79%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: categoria D1	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	8	8,42%	7	7,37%	15	15,79%
Laurea	26	27,36%	51	53,67%	77	81,04%
Dottorato di ricerca	1	1,05%	1	1,05%	2	2,12%
Master di II livello	-	-	1	1,05%	1	1,05%
Totale personale	35	36,84%	60	63,16%	95	100,00%
% sul personale complessivo	-	9,26%	-	15,87%	-	25,13%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: categoria D3	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%

Laurea	-	-	6	85,71%	6	85,71%
Master di II livello	-	-	1	14,29%	1	14,29%
Totale personale	-	-	7	100,00%	7	100,00%
% sul personale complessivo	-	-		1,85%	-	1,85%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura comparativa per la nomina del Presidente e di un Componente OIV	1	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001) – cat. B Servizi anagrafici e di regolazione del mercato”	1	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001) – cat. C “Specialista Servizi di supporto interno”	2	66,67%	1	33,33%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001) – cat. C “Specialista Servizi anagrafici e di regolazione del mercato”	2	66,67%	1	33,33%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – cat. C “Specialista Servizi di supporto interno”	1(*)	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D

Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – cat. C “Specialista Servizi anagrafici e di regolazione del mercato”	2(**)	66,67%	1	33,33%	3	100,0%	D
Procedura comparativa per il conferimento di due incarichi esterni (in materia di Valutazione di impatto e di Finanza di impatto).	1 (***)	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D

* Esterno all'organizzazione

** Esterni all'organizzazione

*** Esterno all'organizzazione

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi di età Misura di conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part-time 50% M	-	-	-	1	1	2	2,38%	-	1	2	1	-	4	1,60%
Part-time 50% V	-	-	-	1	-	1	1,19%	-	-	-	1	-	1	0,40%
Part-time 52,78% O	-	-	1	-	-	1	1,19%	-	-	-	-	-	-	-
Part-time 66,67% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,40%
Part-time 66,67% V	-	-	-	1	-	1	1,19%	-	-	-	-	-	-	-
Part-time 75% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-	7	2,80%
Part-time 75% M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,40%
Part-time 76,92% V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,40%
Part-time 77,77% O	-	-	-	1	-	1	1,19%	-	2	4	5	-	11	4,40%
Part-time 77,77% M	-	-	-	1	-	1	1,19%	-	-	-	1	-	1	0,40%
Part-time 83,33% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	2	14	5,60%
Part-time 83,33% M	-	-	-	1	-	1	1,19%	-	-	-	4	1	5	2,00%

Personale che fruisce di telelavoro	-	-	2	4	1	7	8,33%	-	-	18	17	4	39	15,60%
Personale che fruisce del lavoro agile	4	4	12	43	6	69	82,15%	7	24	33	85	16	165	66,66%
Totale	4	4	15	53	8	84	-	7	27	62	131	23	250	-
Totale %	4,76%	4,76%	17,86%	63,10%	9,52%	-	100%	2,80%	10,80%	24,80%	52,40%	9,20%	-	100%

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	173	39,41%	626	32,72%	799	33,97%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	266	60,59%	992	51,86%	1258	53,49%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	-	-	235	12,38%	235	9,99%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-	-	60	3,14%	60	2,55%
Totale	439	-	1913	-	2352	100%
% sul personale complessivo	-	18,66%	-	81,34%		

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

FORMAZIONE		UOMINI						DONNE							
Tipo formazione	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	CATEGORIA B														
Obbligatoria (sicurezza)		-	-	23,0	67,5	25,3	115,8	85,9%	-	-	0,3	170,8	49,0	220,0	67%
Aggiornamento professionale		-	-	2,0	2,0	-	4,0	3,0%	-	-	-	67,0	9,0	76,0	23%
Competenze manageriali/relazionali		-	-	1,5	10,5	3,0	15,0	11,1%	-	-1,5	-	18,0	7,5	27,0	8%
Altro (lingua inglese)		-	-	-	-	--	-	-	-	-	-	6,0	-	6,0	2%
Totale ore		-	-	26,5	80,0	28,3	134,8	100%	-	1,5	0,3	261,8	65,5	329,1	100,0%
Totale ore %		-	-	19,7%	59,3%	21,0%	100%		-	0,5%	0,1%	79,5%	19,9%	100%	
CATEGORIA C															
Obbligatoria (sicurezza)		50,8	100,8	99,8	390,0	75,0	716,3	44%	31,3	142,8	330,8	705,5	144	1.354,3	37%
Aggiornamento professionale		3,0	68,0	67,0	488,0	29,5	655,5	40%	52,0	305,5	441,0	811,0	124,0	1.733,5	47%

Competenze manageriali/relazionali	1,5	13,0	9,0	92,5	10,0	126,0	8%	8,5	33,5	62,0	89,5	21,0	214,5	6%
Tematiche CUG	-	-	-	--	-	-	-	-	12,0	-	-	-	12,0	0,3 %
Altro (lingua inglese)	32,0	44,5	4,5	45,0	1,5	127,5	8%	21,5	99,0	150,0	91,5	13,5	375,5	10%
Totale ore	87,3	226,3	180,3	1.015,5	116,0	1.625,3	100,0 %	113,8	592,8	983,8	1.697,5	302,5	3.689,8	100,0%
Totale ore %	5,37%	13,9%	11,1%	62,5%	7,1%	100%	-	3,07%	16,1%	26,7%	46,0%	8,2%	100%	-
CATEGORIA D (SENZA P.O.)														
Obbligatoria (sicurezza)	57,8	8,8	67,8	55,3	39,0	228,5	32%	89,5	48,0	48,5	241,8	18,8	446,5	35%
Aggiornamento professionale	58,0	-	111,5	87,5	26,0	283,0	39%	125,5	48,0	60,0	261,0	15,0	509,5	40%
Competenze manageriali/relazionali	16,0	1,5	43,5	74,0	6,0	141,0	20%	6,0	51,5	28,0	152,0	5,5	243,0	19%
Altro (Lingua inglese)	41,5	13,5	6,0	3,0	-	64,0	9%	18,0	22,5	28,5	18,0	-	87,0	7%
Totale ore	173,3	23,8	228,8	219,8	71,0	716,5	100,0 %	239,0	170,0	165,0	672,8	39,3	1.286,0	100,0%
Totale ore %	24,18 %	3,3%	31,9%	30,7%	9,9%	100%		18,58 %	13,2%	12,8%	52,3%	3,1%	100%	-
CATEGORIA D (CON P.O.)														
Obbligatoria (sicurezza)	-	14,0	27,0	223,8	12,8	277,5	31%	-	46,3	78,5	334,8	18,0	477,5	21%

Aggiornamento professionale	-	7,5	5,0	126,5	-	139,0	15%	-	38,5	109,0	365,0	25,0	537,5	24%
Competenze manageriali/relazionali	-	23,0	104,5	330,0	23,0	480,5	53%	-	158,5	194,0	755,0	46,0	1.153,5	51%
Tematiche CUG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Violenza di genere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lingua inglese	-	-	3,0	9,0	-	12,0	1%	-	6,0	10,5	57,0	1,5	75,0	3%
Totale ore	-	44,5	139,5	689,3	35,8	909,0	100,0 %	-	249,3	392,0	1.511,8	90,5	2.243,5	100,0%
Totale ore %	-	4,9%	15,3%	75,8%	3,9%	100%	-	-	11,1%	17,5%	67,4%	4,0%	100%	-
DIRIGENTI														
Obbligatoria (sicurezza)	-	-	-	6,5	16,8	23,3	6%	-	-	-	57,0	-	57,0	13%
Aggiornamento professionale	-	-	-	52,0	42,0	94,0	26%	-	-	-	49,0	-	49,0	11%
Competenze manageriali/relazionali	-	-	-	83,5	167,0	250,5	68%	-	-	-	331,5	-	331,5	76%
Altro (lingua inglese)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5	-	1,5	-
Totale ore	-	-	-	142,0	225,8	142,0	100,0 %	-	-	-	439,0	-	439,0	100,0%
Totale ore %	-	-	-	38,6%	61,4%	100%	-	-	-	-	100,0%	-	100%	-

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2022

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. Inoltre, l'Amministrazione, al fine di garantire uguali condizioni a tutti, promuove azioni volte a tutelare il personale in condizione di disabilità.

Iniziativa n. 1.1.1: Diffondere maggiori informazioni relative alla fruizione di permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà	
Obiettivo	Portare a conoscenza del personale le novità normative introdotte dal D. Lgs. 105/2022 in materia di congedo obbligatorio di paternità, congedo parentale, permessi Legge 104/1992 e congedo straordinario ex art. 42 del D. Lgs. 151/2001
Azioni	Pubblicazione sulla intranet camerale di una Nota informativa dedicata alle novità sopra indicate
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli – U.O. Gestione giuridico-economica del personale
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Pubblicazione di un documento sulla intranet camerale Grado di raggiungimento: 100% (pubblicazione sulla intranet camerale della Nota informativa 9/2022 e di due pillole informative) Base line: Nessun dato di partenza Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale con esigenza di cura

Iniziativa n. 1.1.2: Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale	
Obiettivo	Garantire la parità di genere nell'accesso alle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale
Azioni	Attuare i principi della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento 100% (nelle commissioni esaminatrici nominare nel 2022 è stato rispettato il principio della parità di genere) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 1.1.3: Redazione di un bilancio di genere	
Obiettivo	Dotare l'Ente di un bilancio che analizzi e valuti in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'amministrazione
Azioni	Predisporre un bilancio di genere
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli – Organi Istituzionali - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Sì/No</p> <p>Target: Sì studio di fattibilità</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (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)</p> <p>Base line: Nessun dato di partenza</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 1.1.4: Migliorare l'accessibilità per i dipendenti diversamente abili	
Obiettivo	Migliorare l'accessibilità, sia in termini fisici che digitali, per il personale diversamente abile
Azioni	Migliorare l'accessibilità del sito – Prevedere misure volte a garantire maggiore sicurezza per il personale non vedente
Attori coinvolti	Tutte le Aree (In particolare Area Risorse e Patrimonio)
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. misure =>1</p> <p>Target: realizzazione di almeno una misura</p> <p>Grado di raggiungimento 100% (è stata verificata l'idoneità strumentazione messa a disposizione di una nuova collega non vedente; è stato previsto l'affiancamento di un tutor per i/le colleghi/ non vedenti durante le evacuazioni in caso di emergenza; è stato realizzato un audit relativo all'accessibilità del sito istituzionale)</p> <p>Base line: Nessun dato di partenza</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale diversamente abile

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 ha un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività, la Camera di commercio continuerà ad impegnarsi per favorire condizioni di benessere organizzativo.

Iniziativa n. 2.1.1: Migliorare i risultati relativi all'indagine di clima	
Obiettivo	Promuovere un ambiente di lavoro orientato al benessere
Azioni	Realizzare azioni di sensibilizzazione volte a far conoscere le potenzialità dello strumento e a promuoverne la partecipazione
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😞	Indicatore: n>=x (giudizio complessivo) Target: >= dato 2021 Grado di raggiungimento: 77% (n. di risposte n. 179) Base line: 228 Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 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.	
Obiettivo	Offrire al personale uno strumento flessibile che consenta di rispondere alle esigenze concrete di ciascuno
Azioni	Attivare una nuova piattaforma welfare mantenere misure di benessere rivolte a tutto il personale
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento: 100% (attivazione nuova piattaforma welfare Up day; mantenimento di alcune misure quali la campagna prevenzione salute, l'accesso agevolato ad abbonamenti ATM, la pubblicazione di bandi per ottenere contributi allo studio e borse di studio per i figli più meritevoli) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.3: Sensibilizzare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing e delle molestie	
Obiettivo	Garantire un ambiente di lavoro improntato al rispetto delle persone e non discriminatorio
Azioni	Sensibilizzare il personale, anche attraverso momenti formativi, sui temi del mobbing e delle molestie
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli - CUG
Misurazione 😐	<p>Indicatore: Sì/No</p> <p>Target: Almeno 2 misure di sensibilizzazione</p> <p>Grado di raggiungimento: 50% (inserimento un articolo dedicato a queste tematiche in sede di aggiornamento del Codice di comportamento interno; nel corso dell'anno si è discusso in merito alla possibilità di pubblicare messaggi e video sulla intranet camerale)</p> <p>Base line: Nessun dato disponibile</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.4: Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	
Obiettivo	Ottenere un miglioramento del benessere organizzativo mediante la valorizzazione di buone pratiche, ponendo particolare attenzione alle relazioni tra i diversi soggetti
Azioni	Individuare le tematiche di benessere organizzativo e, nel corso del triennio, redigere un documento
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Sì/No</p> <p>Target: Sì individuazione tematiche di interesse</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (in collaborazione con il CUG sono state definite le tematiche che saranno oggetto di specifici approfondimenti che confluiranno in un documento)</p> <p>Base line: Nessun dato di partenza</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.5: Monitorare periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Piano Azioni Positive	
Obiettivo	Monitorare lo stato di attuazione delle azioni positive, al fine di mettere in atto eventuali interventi correttivi
Azioni	Organizzare incontri periodici Amministrazione/CUG per verificare lo stato di realizzazione delle misure
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. monitoraggi=>2</p> <p>Target: Almeno due monitoraggi</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (realizzati due incontri in data 23/06/2022 e 13/10/2022)</p>

	Base line: Nessun dato di partenza Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.6: Rendere più efficace la comunicazione interna	
Obiettivo	Far conoscere al personale la mission, gli obiettivi, i valori e le procedure dell'organizzazione dell'Ente e rafforzare i rapporti tra colleghi/e
Azioni	Realizzare misure volte a rendere più efficace la comunicazione all'interno dell'Ente, con un effetto positivo sul clima interno ed il benessere organizzativo.
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	Indicatore: n. di azioni di miglioramento=>1 Target: Almeno una azione Grado di raggiungimento: 100% (realizzazione di un approfondimento da parte dei dirigenti durante il percorso dedicato all'individuazione dei valori aziendali e realizzazione di un approfondimento dedicato alla tematica in oggetto "Un Ente in trasformazione") Base line: Nessun dato di partenza Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.7: Favorire percorsi di empowerment del personale	
Obiettivo	Trasmettere i valori aziendali a tutto il personale, al fine di creare una cultura aziendale solida e condivisa.
Azioni	Realizzare un percorso che porti all'individuazione dei valori dell'Ente e alla loro traduzione in comportamenti concreti
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	Indicatore: n. percorsi=>1 Target: Almeno un percorso Grado di raggiungimento: 100% (nell'ambito di un percorso più ampio, che ha visto coinvolto in prima battuta il personale dirigenziale, nel 2022 sono stati organizzati incontri dei/delle dipendenti/r con il Segretario generale per la presentazione e la descrizione dei valori aziendali individuati nella prima fase del percorso) Base line: Nessun dato di partenza Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.8: Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	
Obiettivo	Promuovere la sostenibilità ambientale nell'operatività quotidiana e nella catena del valore in cui si è inseriti, in un'ottica di aumento dell'efficienza, della produttività e della qualità del lavoro
Azioni	Realizzare misure volte a sensibilizzare il personale su tematiche ambientali e sull'utilizzo razionale delle risorse
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. di azioni green=>1</p> <p>Target: Almeno una azione green</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (somministrazione di un sondaggio relativo alla possibilità di prendersi cura degli orti aziendali; visita all'Orto botanico BAM in data 9/10/2022; pubblicazione sulla intranet camerale di misure finalizzate a utilizzare in modo razionale le risorse)</p> <p>Base line: Nessun dato di partenza</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Consolidare il ruolo del CUG

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Segretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno 2019, al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni del CUG, ne definisce meglio i compiti e assegna a tale organismo il monitoraggio dell'attuazione delle Piano Pari Opportunità

Iniziativa n. 3.1.1: Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi	
Obiettivo	Arricchire le conoscenze del CUG attraverso incontri formativi, al fine di renderne l'azione sempre più efficace
Azioni	Realizzare momenti formativi su materie di interesse del CUG
Attori coinvolti	CUG – Area Personale Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: n. incontri formativi =>2 Target: Almeno 2 incontri formativi Grado di raggiungimento: 100% (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) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 3.1.2: Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale	
Obiettivo	Arricchire le conoscenze del CUG attraverso un costante dialogo/scambio con la Rete Nazionale, al fine di renderne l'azione sempre più efficace
Azioni	Partecipare ad incontri periodici con al Rete Nazionale
Attori coinvolti	CUG – Area Personale Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento: 100% (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) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 3.1.3: Implementare le pagine della intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese	
Obiettivo	Diffondere a tutto il personale, attraverso un canale accessibile a tutti, le principali iniziative intraprese dal CUG
Azioni	Aggiornare in modo tempestivo e costante la sezione della intranet camerale dedicata al CUG
Attori coinvolti	CUG Area Comunicazione
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. aggiornamenti=>1</p> <p>Target: Almeno un aggiornamento</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (pubblicazione sulla intranet camerale dell'aggiornamento del Piano azioni positive 2022-2024, della relazione annuale e dell'analisi dei risultati dell'indagine di clima)</p> <p>Base line: Nessun dato di partenza</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

SEZIONE 3. Azioni da realizzare nel triennio 2023 - 2025

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	2023	2024	2025	SOGGETTI COINVOLTI
	1.1.1	Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere	Risultato	Si/no	Nessun dato di partenza	Approfondimento normativo	Adozione Linee guida	Diffusione Linee guida	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	Si/no	2022: sì	Si	Si	Si	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	1.1.3	Redazione di un bilancio di genere	Risultato	Si/no	2022: Raccolta materiale	Si Impostazione studio di fattibilità	Si Adozione	Aggiornamento	Area Personale Organizzazione e Sportelli Area Risorse e Patrimonio CUG
	1.1.4.	Migliorare l'accessibilità digitale e fisica per i dipendenti diversamente abili	Risultato	n. misure 0>1	2022: 1 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 ha un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività, la Camera di Commercio continuerà ad impegnarsi per favorire condizioni di benessere lavorativo.

Consolidar e il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE	2023	2024	2025	SOGGETTI COINVOLTI
	2.1.1.	Valorizzare i risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento	Risultato	Realizzazione di almeno 1 azione	-	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	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	Si/no	2022: sì	Si	Si	Si	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	2022: 1 misura	Almeno 1 misure di sensibilizzazione	Almeno 1 misure di sensibilizzazione	-	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG
	2.1.4	Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	Risultato	Si/no	2022: Individuazione tematiche	Si Redazione documento	Si 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	2022: 2 monitoraggi	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	2022: 1 azione	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	2022: 1 percorso	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	2022: 2 misure	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Tutte le Aree
	2.1.9	Favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali	Risultato	-	Nessun dato di partenza	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	Tutte le Aree
	2.1.10	Promuovere la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato	Risultato	Si/no	Nessun dato di partenza	Effettuazione di un'indagine	Messa in atto di misure migliorative	-	Area Personale Organizzazione e Sportelli

Obiettivo strategico - Consolidare il ruolo del CUG

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Segretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno 2019, 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	2023	2024	2025	SOGGETTI COINVOLTI
	3.1.1.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi	Risultato	N. incontri formativi =>2	2022: 2	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	2022: 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	2022: 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	CUG Area Comunicazione

	3.1.4	Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019	Risultato	Si/No	2022: Si	Si	Si	Si	Area Personale Organizzazione e Sportelli
--	-------	--	-----------	-------	-------------	----	----	----	---