

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 2023

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

Situazione aggiornata al: 31/12/2023

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

	UOMINI (117)					DONNE (240)				
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
OPERATORI										
OPERATORI ESPERTI			2	8	2		1	1	15	7
ISTRUTTORI	5	7	10	37	7	5	19	35	74	13
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	1	8	17	6	3	6	11	41	3
DIR				2	2				5	
Segretario generale									1	
Totale	8	8	20	64	17	8	26	47	136	23
Percentuale	2,24%	2,24%	5,60%	17,93%	4,76%	2,24%	7,28%	13,17%	38,10%	6,44%

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

Classi di età Tipo Presenza	UOMINI (117)							DONNE (240)						
	<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	8	19	58	17	110	94%	7	23	37	107	21	195	81,25%
Part Time >50%			1	4		5	4%		2	8	27	2	39	16,25%
Part Time <50%				2		2	2%	1	1	2	2		6	2,50%
Totale	8	8	20	64	17	117	100%	8	26	47	136	23	240	100%
Totale %	6,84%	6,84%	17,09%	54,7%	14,53%	100%	-	3,3%	10,8%	19,6%	56,7%	9,6%	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	3	37,5%	5	62,50%	8	100%
Valore economico Retr. Posizione € 12.911	7	38,89%	11	61,11%	18	100%

Valore economico Retr. Posizione € 10.700	4	40%	6	60%	10	100%
Valore economico Retr. Posizione € 9.850	1	10%	9	90%	10	100%
Totale personale	15	32,61%	31	67,39%	46	100,00%
% sul personale complessivo		4,20%		8,68%		12,89%

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

Classi di età Permanenza nel livello	UOMINI 113							DONNE 234						
	<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	6	6			20	17,70%	8	20	6			34	14,53%
Tra 3 e 5 anni		1	1			2	1,77%			3			3	1,28%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	1,77%				1		1	0,43%
Superiore a 10 anni		1	12	61	15	89	78,77%		6	38	129	23	196	83,76%
Totale	8	8	20	62	15	113		8	26	47	130	23	234	
Totale %	7,08%	7,08%	17,7%	54,87%	13,27%	-	100%	3,42%	11,11%	20,09%	55,55%	9,83%		100%

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

LIVELLO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO
Operatori esperti	€ 31.215,25	€ 29.206,32	€ 2.008,93
Istruttori	€ 31.932,98	€ 31.752,77	€ 180,21
Funzionari ed EQ	€ 43.129,82	€ 43.568,95	- € 439,13

Dirigenti	€ 130.013,87	€ 116.126,60	€ 13.887,27
Note: sono state inserite le retribuzioni medie lorde, con esclusione, tra i Dirigenti, della retribuzione del Segretario generale in quanto priva di un omologo maschile.			

TABELLA 1.6 - 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	100%	5	83,33%	9	88,89%
Master		-	1	16,67%	1	11,11%
Totale personale	4	100%	6	100%	10	100,00%
% sul personale complessivo	-	1,12%	-	1,67%	2,52%	%

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: Operatore esperto						
Inferiore al Diploma superiore	7	58,33%	17	70,83%	24	66,67%
Diploma di scuola superiore	4	33,33%	7	29,17%	11	30,56%
Laurea	1	8,33%	-	-	1	2,78%
Totale personale	12	100%	24	100%	36	100,00%
% sul personale complessivo	-	3,36%	-	6,72%	-	10,08%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: Istruttore	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	5	7,58%	3	2,05%	8	4%
Diploma di scuola superiore	32	48,48%	81	55,48%	113	53%
Laurea	29	43,94%	62	42,47%	91	43%
Master di II livello		-		-		-
Totale personale	66	100%	146	100%	212	100,00%
% sul personale complessivo	-	18,49%	-	40,90%	-	59,83%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	

Titolo di studio: Funzionari ed EQ	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	8	23%	6	9%	14	14%
Laurea	27	77%	55	86%	82	83%
Dottorato di ricerca			1	2%	1	1%
Master di II livello		-	2	3%	2	2%
Totale personale	35	100%	64	100%	99	100,00%
% sul personale complessivo	-	9,8%	-		17,93%	

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 di un Componente OIV	1	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – Area Istruttori “Istruttore servizi anagrafici e di regolazione del mercato”	1	33,33%	2 (*)	66,67%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – Area Istruttori “Istruttore servizi di supporto interno”	1	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D
Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione “Funzionario servizi promozionali e di sviluppo”	1	33,33%	2 (**)	66,67%	3	100,0%	U
Procedura di reclutamento del personale (selezione esterna) – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione “Funzionario servizi di supporto interno”	1 (***)	33,33%	2	66,67%	3	100,0%	D

* n. 1 esterno all’organizzazione

** n. 2 esterno 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	1,14%	-	2	2	1	-	5	2,07%
Part-time 50% V	-	-	-	1		1	1,14%	-	-	-	1	-	1	0,41%
Part-time 52,78% O	-	-	1	-	-	1	1,14%	-	-	-	-	-	-	-
Part-time 66,67% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,41%
Part-time 66,67% V	-	-	-	1		1	1,14%	-	-	-	-	-	-	-
Part-time 75% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-	7	2,89%
Part-time 75% M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,41%
Part-time 76,92% V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,41%
Part-time 77,77% O	-	-	-	1		1	1,14%	-	2	3	5	-	10	4,13%
Part-time 77,77% M	-	-	-	1	-	1	1,14%	-	-	-	1	-	1	0,41%
Part-time 83,33% O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	2	14	5,79%
Part-time 83,33% M	-	-	-	1	-	1	1,14%	-	-	-	4		4	1,65%

Personale che fruisce di Lavoro da remoto	-	-	2	3	2	7	7,95%	-	-	16	20	3	39	16,12%
Personale che fruisce del Lavoro agile	8	5	16	37	8	74	84,07%	6	24	31	84	13	158	65,30%
Totale	8	5	19	46	10	88	-	6	28	57	133	18	242	-
Totale %	9,09%	5,68%	21,59%	52,28%	11,36%	-	100%	2,48%	11,57%	23,55%	54,96%	7,44%	-	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	191	23,35%	627	76,65%	818	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	402	24,85%	1216	75,15%	1618	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	231	100%	231	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-	0%	16	100%	16	100%
Totale	593	22%	2090	78%	2683	100%
% sul personale complessivo	-	22,1%	-	77,9%		

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 OPERATORI														
Obbligatoria (sicurezza)		-	-	6	64	18	88	36,14%	-	11	11	104	56	182	26,78%
Aggiornamento professionale		-	-	14,5	30,5	9	54	22,18%	-	10	8	222	56,5	296,5	43,64%
Competenze manageriali/relazionali		-	-	3	34	14	50,5	20,74%	-		2	48,5	13	63	9,27%
Tematiche CUG		-	-	-	-	-	-	0%	-	-		59		58,50	9%
Violenze di genere		-	-	-	-	-	-	0%							
Altro (lingua inglese)		-	-	-	26	26	51	21%					80	79,5	11,7%
Totale ore		-	-	24	154	67	243,5	100%	-	21	21	433	205	679,5	100,0%
Totale ore %		0%	0%	9,65%	63,04%	27,31%	100%		0%	3,09%	3,02%	63,72%	30,17%	100%	
CATEGORIA ISTRUTTORI															

Obbligatoria (sicurezza)	36	77	63	249	38	463	13,08%	33	184	213	528	125	1083	13,95%
Aggiornamento professionale	227	602,30	566	603,8	76	2.075	58,6%	187,5	1.012	894,5	1.800	228	4.122	53,08%
Competenze manageriali/relazionali	118	111	42	146	27	444	12,54%	68	268,5	256,5	459	81	1.133	14,59%
Tematiche CUG			10			10	0		20	35	25	10	90	1,16%
Violenza di genere													0	0%
Altro (lingua inglese)	58,5	120	114	226,5	30	549	15,5%	58,5	297	300	625,5	30	1.338	17,23%
Totale ore	439,5	910,3	795	1.225,3	171	3.541	100,0%	347	1.781,5	1.699	3.464,5	474	7.766	100,0%
Totale ore %	12%	26%	22%	35%	5%	100%	-	4,47%	22,94%	21,88%	44,61%	6,10%	100%	-
CATEGORIA FUNZIONARI ED EQ														
Obbligatoria (sicurezza)	3	9	67	80	82	241	11,93%	3	61	50	277	30	421	9%
Aggiornamento professionale	142	13,8	331,5	493,5	129	1.109,80	54,92%	115	307,5	478	1.699,8	64	2.664,30	56,97%
Competenze manageriali/relazionali	37	22,5	66	305,5	82	513	25,39%	13	135,5	218	602,5	25,5	994	21,26%
Tematiche CUG		10				10	0,49%							0%
Violenza di genere							0%							0%

Altro (Lingua inglese)	30		30	57	30	147	7,27%	30	120	120	297	30	597	12,77%
Totale ore	212	55,3	494,5	936	323	2.020,8	100,0%	161	624	866	2.876,3	149,5	4.676,3	100,0%
Totale ore %	10,49%	2,74%	24,47%	46,32%	15,98%	100%		3,44%	13,34%	18,52%	61,50%	3,20%	100%	-
DIRIGENTI														
Obbligatoria (sicurezza)	-	-	-	6	6	12	5,79%	-	-	-	12		12	2,85%
Aggiornamento professionale	-	-	-	26,5	33,5	60	28,95%	-	-	-	166		166	39,45%
Competenze manageriali/relazionali	-	-	-	58,5	63,5	122	58,87%	-	-	-	180,5		180,5	42,90%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (lingua inglese)	-	-	-	1	12	13,3	6,39%	-	-	-	62,3		62,3	14,80%
Totale ore	-	-	-	92	115,3	207,3	100,0%	-	-	-	420,8		420,75	100,0%
Totale ore %	0%	0%	0%	44,39%	55,61%	100%	-	0%	0%	0%	100,0%	0%	100%	-

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2023

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: Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere	
Obiettivo	Individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere
Azioni	Sensibilizzare il personale in materia di discriminazioni di genere, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Approfondimento normativo Grado di raggiungimento: 100% (Raccolta materiale) Base line: Nessun dato di partenza Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

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 nelle 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 nominate nel 2023 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	Redazione di un bilancio di genere
Azioni	Predisporre Studio di fattibilità
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli – Area Risorse e Patrimonio - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Sì/No</p> <p>Target: Sì</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Impostato un documento di sintesi che, richiamando il modello di Unioncamere, individua tre principali direttive: Introduzione relativa alla Camera di commercio, contesto interno, rendicontazione della performance di genere, predisposizione di un sommario)</p> <p>Base line: Raccolta materiale</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 1.1.4: Migliorare l'accessibilità, sia in termini fisici che digitali, per il personale diversamente abile	
Obiettivo	Migliorare l'accessibilità, sia in termini fisici che digitali, per il personale diversamente abile
Azioni	Prevedere misure volte a garantire maggiore sicurezza per il personale non vedente
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. misure =>1</p> <p>Target: realizzazione di almeno una misura</p> <p>Grado di raggiungimento 100% (il 22/9/2023 è stata acquisita la dichiarazione di accessibilità digitale del sito istituzionale, continua ad essere assicurata l'accessibilità delle comunicazioni e della documentazione pubblicata sulla intranet camerale)</p> <p>Base line: 1 misura</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: Valorizzare i risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento	
Obiettivo	Valorizzare i risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento
Azioni	Migliorare la comunicazione interna
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	Indicatore: Realizzazione di almeno 1 azione Target: Almeno 1 azione Grado di raggiungimento: 100% 1 azione (individuata una risorsa dedicata al miglioramento della comunicazione interna) Base line: Nessun dato di partenza 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	Mantenere appositi strumenti di welfare in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli, assistenza sanitaria, accesso agevolazioni al credito, ecc.
Azioni	Favorire l'accesso del personale agli strumenti di welfare
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento: 100% (Messa a disposizione del personale di una piattaforma dedicata attraverso la quale i/le dipendenti hanno avuto accesso agli strumenti di welfare) 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	Sensibilizzare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing e delle molestie
Azioni	Aumentare il benessere dei dipendenti, garantendo una maggiore flessibilità nello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. azioni di sensibilizzazione =>1</p> <p>Target: Almeno 1 misura di sensibilizzazione</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (nel corso del 2023, oltre all'adozione di un Regolamento che disciplina il lavoro da remoto, è stato mantenuto e reso più flessibile lo svolgimento del lavoro a distanza)</p> <p>Base line: 1 misura</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	Elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo
Azioni	Aumentare il benessere dei dipendenti sensibilizzandoli su tematiche ambientali
Attori coinvolti	Area Personale organizzazione e sportelli - CUG
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Si/No</p> <p>Target: Si Redazione documento</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (nel 2023 l'attenzione si è focalizzata sulla sensibilizzazione in materia di economia circolare. In particolare, nel mese di ottobre 2023, a seguito di una survey somministrata ai dipendenti, è stata ridisegnata la pagina intranet dedicata alla raccolta differenziata; è stato, inoltre, predisposto da AMSA un documento relativo a questa tematica)</p> <p>Base line: Individuazione tematiche</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 periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Piano Azioni Positive
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 monitoraggi (18/5/2023 e 9/11/2023 successivamente condivisi con i membri del CUG)</p>

	Base line: 2 monitoraggi Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.6: Rendere più efficace la comunicazione interna	
Obiettivo	Rendere più efficace la comunicazione interna
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% (2: realizzazione di 2 eventi Hackathon, attività partecipative della durata di una giornata rivolte al personale del sistema camera finalizzate alla risoluzione di alcuni casi pratici in un contesto amichevole e leale) Base line: 1 azione Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.7: Favorire percorsi di empowerment del personale	
Obiettivo	Favorire percorsi di empowerment del personale
Azioni	Realizzare un percorso che accresca il livello di consapevolezza del personale
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😐	Indicatore: n. percorsi=>1 Target: Almeno un percorso Grado di raggiungimento: 50% (Pur non essendo stati realizzati appositi percorsi, nel corso del 2023 sono state avviate le procedure di affidamento del servizio) Base line: 1 percorso Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.8: Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	
Obiettivo	Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali
Azioni	Realizzare misure in ambito green coinvolgendo tutto il personale

Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. di azioni green=>1 Target: Almeno una azione green Grado di raggiungimento: 100% (n. 1: Apertura orti aziendali e realizzazione azioni di tutoraggio) Base line: 2 misure Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale
Iniziativa n. 2.1.9: Favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali	
Obiettivo	Favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali
Azioni	Realizzare azioni finalizzate a coinvolgere tutto il personale in attività di interesse comune
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. di azioni =>1 Target: Almeno un'azione Grado di raggiungimento: 100% (n. 1: Attività di social Team building presso la cooperativa sociale Cascina Biblioteca Nibai; al fine di consentire a tutto il personale di partecipare, sono state organizzate tre giornate) Base line: nessun dato Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.10 Promuovere la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato	
Obiettivo	Promuovere la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato
Azioni	Garantire la sicurezza sul lavoro
Attori coinvolti	Area personale organizzazione e sportelli
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Si/Non. di azioni green=>1 Target: Effettuazione di un'indagine Grado di raggiungimento: 100% (nella prima parte del 2023 è stata somministrata a un campione di dipendenti di un'indagine Stress lavoro correlato) Base line: nessun dato 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 😊	<p>Indicatore: n. incontri formativi =>2</p> <p>Target: Almeno 2 momenti formativi</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (sono stati realizzati 3 momenti formativi dedicati alle seguenti tematiche: RUOLO DEL CUG – INDAGINE DI CLIMA – BILANCIO DI GENERE)</p> <p>Base line: 2</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
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 😊	<p>Indicatore: N. AGGIORNAMENTI =>1Sì/No</p> <p>Target: Sì</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Sì anche nel corso del 2023 è rimasto costante il dialogo con la Rete Nazionale CUG che si è sostanziato in incontri periodici e nello scambio di materiale/documentazione)</p> <p>Base line: Almeno 1 aggiornamento</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
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% (Ricollocazione della sezione della Intranet dedicata al CUG; pubblicazione della nuova composizione CUG e nuovo Regolamento -pubblicazione del Piano azioni positive 2022-2024 e della Relazione Annuale 2023 riferita all'anno 2022)</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 2024 - 2026

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	2026	SOGGETTI COINVOLTI
	1.1.1	Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere	Risultato	Si/no	Sì (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	Sì	Sì	Sì	Sì	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	1.1.3	Redazione di un bilancio di genere	Risultato	Si/no	Sì (Raccolta materiale Redazione documento di sintesi)	Sì Impostazione	Sì Adozione	-	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 ≥ 1	1 misura (Verifica accessibilità sito)	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.

INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE (2023)	2024	2025	2026	SOGGETTI COINVOLTI	
Consolidare e il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	2.1.1.	Valorizzare i risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento	Risultato	Realizzazione di almeno 1 azione	1 azione (Individuazione risorsa dedicata al miglioramento della comunicazione interna)	-	-	-	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	Si (Messa a disposizione piattaforma)	Si	Si	Si	Area Personale Organizzazione e Sportelli
	2.1.3	Mantenere misure di benessere organizzativo a tutti i dipendenti	Risultato	n. azioni di sensibilizzazione =>1	1 misura	Almeno 1 misure di sensibilizzazione	-	-	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG
	2.1.4	Diffondere buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	Risultato	Si/no	Si (Raccolta differenziata più efficiente)	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	2	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG
	2.1.6	Rendere più efficace la comunicazione interna	Efficacia	n. di azioni di miglioramento =>1	2	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	-	Tutte le Aree

					(Realizzazione 2 eventi Hackathon)				
	2.1.7	Favorire percorsi di empowerment del personale	Efficacia	n. percorsi =>1	(Avvio procedure di affidamento del servizio)	Almeno 1 percorso	Almeno 1 percorso	-	Tutte le Aree
	2.1.8	Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	Risultato	n. di azioni green =>1	1 (Apertura orti aziendali e realizzazione azioni di tutoraggio)	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	n. di azioni =>1	1 (Attività di team-building rivolta a tutto il personale)	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	-	Tutte le Aree
	2.1.10	Favorire il benessere psicofisico del personale attraverso un servizio di ascolto	Risultato	n. di azioni =>1	Nessun dato di partenza	Individuazione dello strumento	Realizzazione	Implementazione	Area Personale Organizzazione e Sportelli CUG

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	2026	SOGGETTI COINVOLTI
	3.1.1.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi	Risultato	N. incontri formativi =>2	3 Tematiche (ruolo del CUG; indagine di clima; bilancio di genere)	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	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	1 (Ricollocazione sezione; pubblicazione nuova composizione CUG e nuovo Regolamento)	Almeno 1 aggiornament o	Almeno 1 aggiornament o	Almeno 1 aggiornament o	CUG Area Comunicazione, coordinamento strumenti e progetti
	3.1.4	Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019	Risultato	Si/No	Sì	Sì	Sì	Sì	Area Personale Organizzazione e Sportelli