

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 2024 (riferita all'anno 2023)

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 2024 (riferita all'anno 2023)

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 di Milano Monza Brianza Lodi è composto complessivamente da 357 unità, con una ripartizione di genere che vede le donne (240) prevalere sugli uomini (117). Sul piano anagrafico, la classe d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni (56,3%), seguita dalla fascia 41-50 anni (18,8%), mentre la componente under 40 ammonta complessivamente al 14%. Quest'ultimo segmento risulta in leggero calo rispetto allo scorso anno, quando pesava il 15,6%: ciò è determinato dal fatto che le procedure di selezione per il reclutamento di nuovo personale, che avrebbero favorito un turnover anche generazionale rispetto alle risorse dimissionarie, si sono concluse a ridosso della fine dell'anno 2023, comportando l'immissione in ruolo dei neoassunti solo a partire da gennaio 2024, vanificando così gli effetti statistici di tali procedure di reclutamento sui dati consuntivi dell'anno 2023. Di contro, è cresciuta leggermente la quota dei dipendenti di età superiore a 60 anni, che vale oggi l'11,2% rispetto al 10,5% di un anno fa.

Per quanto concerne la tipologia contrattuale, l'85% del personale presta servizio con modalità full time; chi invece opera part-time (7 uomini e 45 donne) lo fa nella quasi totalità dei casi (pari al 12% della forza lavoro complessiva) garantendo un impegno orario superiore al 50% del tempo pieno, e nella restante frazione (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 13% delle donne che fanno ricorso a questa misura di conciliazione vita/lavoro.

Rispetto al livello di inquadramento in una prospettiva di genere, il 10% degli uomini in servizio è inserito nella categoria degli Operatori esperti, il 56% appartiene al livello degli Istruttori e il restante 30% è collocato nella fascia dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni; 4 unità di personale maschile (pari a circa il 3% della forza lavoro di genere) possiedono infine qualifiche dirigenziali. All'interno della componente femminile, invece, i ranghi della categoria delle Operatrici esperte pesano anch'essi per il 10%, mentre le donne classificate come Istruttrici valgono il 60% del totale;

l'area delle Funzionarie assorbe il 26% delle lavoratrici, 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 (83% del totale contro il 78% degli uomini); il 15% è inquadrato nel proprio livello da meno di 3 anni e il 2% ha una permanenza compresa tra 3 e 10 anni. Si auspica che nel corso del 2024, a seguito della pubblicazione di procedura di mobilità verticale tra aree e della nuova disciplina dei differenziali stipendiali ai sensi del nuovo CCNL, possano verificarsi apprezzabili variazioni nella dinamica degli inquadramenti.

A livello retributivo, il confronto tra la media dei compensi percepiti evidenzia la presenza di un divario di genere a favore degli uomini più marcato tra i dipendenti appartenenti alla categoria degli Operatori esperti (all'interno della quale gli uomini hanno ottenuto retribuzioni mediamente superiori del 6,8% rispetto alle donne, in aumento rispetto al +5,6% dello scorso anno); viceversa, le donne inquadrato nel livello Funzionarie ed EQ hanno guadagnato in media l'1% in più dei colleghi uomini di pari qualifica. Esiste infine un divario significativo (+12%) nei compensi erogati a favore dei dirigenti uomini.

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'83% dei Funzionari e il 43% degli Istruttori; gli Operatori esperti sono invece diplomati nel 30% dei casi.

In materia di formazione professionale, nel 2023 sono state erogate complessivamente quasi 20mila ore di lezione, più del doppio rispetto all'anno precedente, prevalentemente dedicate all'aggiornamento professionale e ai corsi obbligatori in materia di sicurezza sul luogo di lavoro. La scomposizione dei corsi per livello di inquadramento segnala che la maggior parte delle iniziative di formazione rivolte ai dirigenti verteva sul potenziamento di competenze manageriali e relazionali, mentre oltre la metà delle ore erogate ai Funzionari ha riguardato l'aggiornamento professionale. Tra le tematiche dell'offerta formativa rivolta alle categorie Istruttori e

Operatori esperti prevalgono invece rispettivamente l'aggiornamento professionale e la lingua inglese e gli adempimenti di sicurezza.

Da ultimo, la composizione delle commissioni di concorso è sempre caratterizzata da una prevalenza femminile, con due componenti su tre donne in tutte procedure selettive esperite nel corso del 2023; in quattro casi su cinque, il ruolo di presidente di commissione è stato infine svolto da una donna.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il tema della conciliazione tra vita privata e lavoro ha assunto sempre maggiore importanza nella vita dei lavoratori che, soprattutto dopo l'emergenza pandemica, hanno acquisito una rilevante consapevolezza delle opportunità offerte dal lavoro a distanza e delle ripercussioni positive in termini di contemperamento tra qualità della propria vita e cura dell'attività lavorativa.

A questo riguardo, l'Ente ha da tempo introdotto diversi istituti che consentono ai dipendenti un maggior equilibrio tra le esigenze familiari e l'impegno lavorativo, rendendo disponibile a tutto il personale appositi strumenti che consentono di ottenere un'adeguata autonomia operativa nello svolgimento delle attività assegnate, elemento essenziale per accedere al lavoro da remoto e al lavoro agile.

Un'importante novità del 2023 è costituita dall'introduzione della disciplina del Lavoro da remoto che ha sostituito il Telelavoro, dando attuazione alle condizioni previste dal contratto collettivo nazionale. Il Regolamento per il Lavoro da remoto, approvato il 22 marzo 2023, è stato portato a conoscenza dei dipendenti tramite pubblicazione sul sito istituzionale e nella intranet.

Accanto al Lavoro da Remoto, è stato mantenuto e reso più flessibile il lavoro agile, prevedendo un numero massimo di otto giornate mensili per assicurare l'alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, garantendo la prevalenza di quest'ultimo, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza.

Inoltre, per andare incontro a esigenze di carattere straordinario che possono insorgere nel corso dell'anno, il regolamento sul lavoro agile ha introdotto la possibilità, per un tempo limitato, di aumentare il numero di giornate mensile e settimanali in cui la prestazione lavorativa può essere effettuata in modalità smart working.

Anche nel 2024, come già nell'anno precedente, il lavoro agile è risultata la misura di conciliazione più utilizzata all'interno dell'Ente: vi hanno fatto ricorso 232 dipendenti, di cui 74 uomini e 158 donne (corrispondenti al 64,98% dell'organico).

Il lavoro da remoto è stato invece l'opzione scelta da 46 dipendenti (7 uomini e 39 donne, pari complessivamente al 12,88% del personale in servizio).

Considerando le forme di part-time, il lavoro da remoto e il lavoro agile, sono stati complessivamente 330 i dipendenti che hanno avuto accesso a forme di conciliazione vita/lavoro nel corso dell'anno, pari al 92,43% del totale del personale in servizio.

Con riferimento, invece, agli istituti a sostegno della disabilità, nel corso del 2023 sono stati utilizzati 818 permessi giornalieri relativi alla L.104/92, distribuiti nella misura di 191 giornate per gli uomini e 627 per le donne, a cui si sono aggiunti permessi per 1.618 ore riferiti al medesimo istituto.

Infine, le assenze giornaliere per congedi parentali sono state nel complesso 231, a cui si aggiungono 16 ore di permesso, fruite esclusivamente da dipendenti donne.

Anche nel prossimo futuro la Camera ha, tra i suoi obiettivi, il mantenimento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il rafforzamento delle pari opportunità; intende inoltre promuovere la cultura della sostenibilità grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro, andando incontro alle esigenze di work-life balance del proprio personale e ottenendo ripercussioni positive in termini di risparmio energetico.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nel 2023 è stata realizzata la maggior parte degli obiettivi previsti dal Piano Triennale di Azioni Positive; in particolare, in materia di sostegno alle pari opportunità, le azioni intraprese sono state le seguenti:

1. *individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere:* è stato realizzato un approfondimento normativo con la raccolta di materiale sul tema;
2. *garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale:* nelle commissioni

esaminatrici è stato rispettato il principio della parità di genere, come già riportato precedentemente nella relazione;

3. *redigere un bilancio di genere*: è stato predisposto uno studio di fattibilità con la redazione di un documento di sintesi impostato sul modello di Unioncamere, che individua tre principali direttive: introduzione relativa alla Camera di commercio, contesto interno, rendicontazione della performance di genere, predisposizione di un sommario;
4. *migliorare l'accessibilità, sia in termini fisici che digitali, per il personale diversamente abile*: in data 22 settembre 2023 è stata acquisita la dichiarazione di accessibilità digitale del sito istituzionale; continua inoltre ad essere assicurata l'accessibilità delle comunicazioni e della documentazione pubblicata sulla intranet camerale. Nel 2023 è stata allestita anche la sala break con distributori automatici dotati di tasti particolari quale ausilio al servizio delle persone con disabilità visiva ed è stato realizzato un nuovo percorso interno che collega San Vittore al Teatro alla reception di Via Meravigli 9/b.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi ha partecipato nel 2023 all'indagine promossa da Great Place To Work. Great Place To Work è una società presente in oltre 60 Paesi nel Mondo che aiuta le organizzazioni a migliorare le proprie performance di business individuando, creando e premiando gli ambienti di lavoro eccellenti. Essere riconosciuti come un Great Place To Work rappresenta un segno di eccellenza nella gestione delle risorse umane e dell'ambiente di lavoro, per cui il nostro Ente ha deciso di intraprendere un percorso di crescita che permettesse di esaminare i punti di forza e di debolezza.

Il questionario, attraverso il Trust Index, analizza cinque dimensioni: credibilità, rispetto, equità, orgoglio e coesione. L'indice si basa sulle percezioni dei dipendenti, sul grado di fiducia sperimentata sul posto di lavoro e sulla qualità dei rapporti con la direzione e tra i dipendenti. L'indagine è stata completamente anonima e attraverso l'analisi dei risultati emersi l'ente ha l'obiettivo di definire e avviare iniziative di miglioramento che avvicinino il raggiungimento dell'obiettivo, quello appunto della certificazione "Great Place To Work". Pur non avendo ottenuto la certificazione - dato che il sistema camerale si è presentato come unico gruppo - il risultato è considerato

nel complesso positivo e utile in quanto ha ben evidenziato le aree sulle quali l'organizzazione dovrà concentrare l'attenzione nei prossimi mesi. Si segnala a questo proposito che tuttavia il punteggio individuale ottenuto dalla sola Camera di commercio avrebbe raggiunto la soglia minima per la certificazione.

All'indagine, condotta a novembre 2023, sono state invitate 353 persone per un totale di 260 risposte ricevute, con una percentuale di partecipanti pari al 74%.

Analizzando in maniera sintetica i risultati per le 5 dimensioni prese in esame emerge quanto segue:

Credibilità 60% le domande hanno riguardato diversi aspetti della comunicazione tra i dipendenti e i responsabili e le competenze manageriali di questi ultimi. Si evidenzia che i dipendenti, se da un lato si sentono liberi di porre domande ai responsabili e di ricevere risposte franche, dall'altro non ritengono che gli stessi siano in grado di assegnare gli incarichi e di coordinare le persone in maniera efficace;

Rispetto 62% quest'ambito considera tre aspetti: sviluppo professionale, coinvolgimento nelle decisioni e cura delle persone. Tra i dati che hanno ottenuto una valutazione più alta si evidenzia che i responsabili riconoscono che gli errori commessi in buona fede fanno parte dell'attività lavorativa; di contro i dipendenti si sentono poco coinvolti nelle decisioni;

Equità 57% intesa come equità del trattamento, imparzialità e giustizia. L'aspetto economico dal punto di vista di retribuzione, promozioni e riconoscimenti è quello valutato in modo più negativo. Vengono invece valutati positivamente tutti gli elementi che riguardano l'assenza di discriminazioni di genere, etnia, età ed orientamento sessuale;

Orgoglio 63% questa dimensione comprende l'orgoglio per il lavoro personale, per il gruppo di appartenenza e per l'immagine aziendale. Il dato positivo da sottolineare è il contributo che il dipendente sente di dare alla comunità, mentre il più negativo è la mancanza di entusiasmo dei dipendenti nel venire al lavoro;

Coesione 54% valuta aspetti quali confidenza, accoglienza e collaborazione tra dipendenti: quest'ultimo è il dato sicuramente più positivo. Come dato negativo si evidenzia la poca attenzione nel rapporto tra i colleghi: il dato, che appare contrastante, probabilmente riflette realtà non omogenee.

Tra gli item che hanno ricevuto una più alta percezione menzioniamo: l'imparzialità del trattamento delle persone, la disponibilità degli strumenti necessari per lo svolgimento del proprio lavoro, l'onestà e l'eticità dei comportamenti riconosciuta ai responsabili, la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di necessità e il sentirsi i benvenuti quando si viene assunti.

Tra gli item con una più bassa percezione troviamo: il mancato riconoscimento/promozione a chi lo merita maggiormente, la carenza di reciproca attenzione tra colleghi, la mancanza di sintonia tra le persone assunte e i valori e la cultura organizzativa dell'Ente, nonché il poco coinvolgimento nelle decisioni.

Il 59% dei dipendenti che hanno partecipato al questionario ritiene che "Tutto considerato, questo è un eccellente ambiente di lavoro". Tra le diverse aree, il dato positivo ottenuto dalle aree Risorse e Patrimonio e Organi di Governo (79% e 76%) si contrappone a un dato sicuramente più critico emerso nelle aree Registro delle Imprese e Comunicazione, coordinamento, strumenti e progetti (42% e 38%).

La direzione ha presentato i risultati ottenuti a tutti i dipendenti mentre ciascun dirigente ha commentato con i propri collaboratori gli esiti relativi alla propria area di riferimento. Tra le considerazioni è emerso che il questionario, strutturato per aziende private, è risultato in alcune parti poco rispondente alla realtà degli enti pubblici. Alcuni dirigenti hanno organizzato dei focus group per meglio discutere i punti di forza e le aree di miglioramento e per individuare azioni concrete da mettere in pratica.

In maniera trasversale verrà costituito un team dedicato per gestire i piani di azione focalizzati sulle criticità che sono emerse nelle diverse aree e mantenere l'organizzazione concentrata su di essi. Il team dovrà ricevere il supporto dei vertici dell'organizzazione e saranno coinvolti i responsabili e i collaboratori nella definizione e nell'implementazione di un piano di azione nelle aree di interesse.

I cambiamenti messi in atto saranno poi oggetto di valutazione e comunicazione per poter monitorare se il percorso intrapreso sia quello giusto verso il raggiungimento dell'obiettivo.

Le criticità emerse dal questionario, insieme ad altri aspetti non trattati o solo parzialmente affrontati nel GPTW, saranno oggetto dell'indagine di clima che verrà somministrata dal CUG nel corso dell'anno 2024.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso del 2023 sono proseguite le iniziative di valorizzazione del personale, volte ad accrescere la conoscenza delle attività dell'Ente, la condivisione delle esperienze, il *sensu di appartenenza* e il *miglioramento della gestione delle relazioni* ed in generale della *comunicazione interna*.

Tra i progetti più significativi messi in campo, in termini di employee engagement, vi è stata realizzazione di:

- 1) due *Hackathon*, un'innovativa maratona creativa che ha coinvolto i partecipanti sulle seguenti tematiche: come creare e consolidare un ambiente di lavoro partecipativo e coinvolgente, come rafforzare e diffondere una cultura di responsabilità diffusa e come migliorare la qualità del servizio offerto e la customer experience. Il termine "Hackathon" deriva dalla fusione delle parole "hack" (in informatica violare, attaccare) e "marathon" (maratona). L'origine del nome spiega le due principali caratteristiche di questo evento: l'ambito informatico in cui nasce, e la resistenza, intesa come dedizione al raggiungimento dell'obiettivo. Si tratta quindi di una competizione, ma non nel senso tradizionale del termine: si pongono degli obiettivi verso cui i partecipanti devono lavorare, ma sono eventi progettati per essere inclusivi e accoglienti, che permettono di operare a fianco di vari professionisti con competenze nuove o diverse.
- 2) un *social team building outdoor* che ha coinvolto circa 230 dipendenti. L'iniziativa è stata replicata su tre mezze giornate presso la Cascina Nibai a Cernusco sul Naviglio, una cooperativa sociale che si occupa di disabilità e fragilità e che risponde a bisogni lavorativi, abitativi e di socialità. I partecipanti, suddivisi in gruppi, hanno realizzato degli oggetti utili a supportare l'attività lavorativa di persone che si trovano in condizioni di fragilità o da donare a case-famiglia.
- 3) iniziativa *DiscoverI - innovation contest*, un concorso di idee aperto a tutti i lavoratori delle Aree Registro delle imprese e Front End Registro delle imprese per raccogliere proposte di semplificazione e innovazione, in grado di migliorare o rivoluzionare un determinato ambito interno, un processo o un applicativo, con nuove tecnologie, metodi e/o idee, apportando ottimizzazioni

in termini di tempi di lavoro, raggiungimento di obiettivi e identificazione di nuove opportunità.

- 4) iniziativa *STAND UP (meeting)*! che ha coinvolto i colleghi dell'Area Risorse e patrimonio per condividere gli obiettivi generali dell'Ente e quelli specifici dell'Area, al fine di fare il punto sullo stato di avanzamento dei progetti messi in atto.

In riferimento all'obiettivo strategico 2023 attribuito sia al Segretario Generale che ai dirigenti ("Dai Valori ai Comportamenti: identificazione e attuazione, a seguito del percorso, di un piano di miglioramento del sistema camerale e realizzazione di un'indagine per la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Target: 70% di giudizi positivi"), si evidenzia che il target è stato raggiunto in quanto nella sezione di approfondimento della survey Great Place To Work dedicata al focus sui temi della conoscenza e della condivisione dei valori, temi centrali del percorso di miglioramento del sistema camerale, è stato ottenuto un ottimo punteggio (88 punti per la conoscenza, 72 punti per la condivisione dei valori e 72 punti per la percezione).

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia, istituito secondo le indicazioni della legge 183/2010 (art.21), 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 con determina n. 141/2023 del 02/02/2023 a firma del Dirigente dell'Area Personale Organizzazione e Sportelli. 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 Presidente, una volta al 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). Nel corso del 2023 è stata mantenuta, per gli incontri, la modalità online al

fine di consentire la partecipazione di membri che prestano la loro attività lavorativa da remoto, in sedi decentrate o in smart working; sono state convocate in fascia pomeridiana previa condivisione delle opzioni di agenda e in base alla maggioranza delle adesioni.

Il nuovo corso del CUG, oltre all'adozione di un nuovo regolamento, ha visto l'individuazione di un delegato ai rapporti con l'OPI (Organismo paritetico per l'innovazione) con il quale si è considerata come possibile area di sinergia il tema della formazione.

Durante l'anno considerato, alla formazione dei componenti sono stati destinati 2 corsi, di cui uno sull'indagine di clima e uno concernente Il Comitato Unico di Garanzia e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Inoltre, nel corso del 2023 il Comitato, ha continuato a relazionarsi con gli altri organi dell'Ente (Opi, RSU e con gli stessi uffici dell'Amministrazione) su temi di interesse, quali ad esempio la formazione e le progressioni orizzontali.

B. ATTIVITA'

Poteri propositivi

Tra le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, il CUG ha attivato un'iniziativa di sensibilizzazione, informazione e ingaggio a proposito della riorganizzazione delle modalità di raccolta differenziata all'interno dell'Ente. Per facilitare e agevolare la transizione verso queste nuove modalità organizzative nei confronti della comunità aziendale, il CUG ha intrapreso azioni di sensibilizzazione dei colleghi e di vigilanza sul rispetto delle buone pratiche di raccolta da parte dei suoi membri. Inoltre, si è proposto di affiancare gli Uffici competenti nell'individuazione di modalità efficaci di comunicazione e nella proposta di eventuali miglioramenti alla segnaletica o alle modalità di gestione della raccolta differenziata.

Inoltre, in sede di monitoraggio degli indicatori del Piano Azioni Positive per l'anno 2023 e il relativo stato di avanzamento, sono state proposte da parte del CUG alcune integrazioni per il PAP 2024 da inserire nel PIAO 2024-2027: prevedere una modalità più trasparente di comunicazione da parte dell'Amministrazione dell'esito della procedura valutativa valida ai fini delle progressioni economiche orizzontali, che

consenta di avere evidenza delle singole voci che compongono il voto e non soltanto del risultato sintetico complessivo, e valutare la possibilità di attivare un servizio di supporto psicologico a beneficio dei dipendenti.

In tema di benessere lavorativo, il CUG ha individuato il tema della formazione come area di azione su cui lavorare in collaborazione con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione. Tra le proposte messe in campo, si segnala la proposta di introduzione, all'interno della prossima indagine di clima, di un item specifico dedicato agli ambiti prioritari di formazione che non risultano coperti dall'attuale offerta formativa.

Poteri consultivi

In tema del riconoscimento dei differenziali stipendiali, il CUG ha formulato all'Amministrazione e alle parti sindacali alcune considerazioni in merito ai criteri di attribuzione dei punti addizionali attribuiti ai fini della formazione della graduatoria degli aventi diritto alle progressioni economiche orizzontali.

Poteri di verifica

Gli indicatori del Piano Azioni Positive per l'anno 2023 e il relativo stato di avanzamento sono stati verificati dal CUG in due distinti momenti dell'anno. Oltre alle azioni in tema di pari opportunità, della cui realizzazione si è dato conto nella precedente sezione 3 di questa relazione, rispetto all'obiettivo strategico "*consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro*" l'attuazione si è declinata attorno ai seguenti indicatori:

1. *valorizzare i risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento*: è stata individuata una risorsa dedicata a questa tematica;
2. *mantenere appositi strumenti di welfare in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli, assistenza sanitaria, accesso agevolato al credito etc*: è stata messa a disposizione del personale una piattaforma dedicata attraverso la quale i/le dipendenti hanno avuto accesso agli strumenti di welfare;
3. *sensibilizzare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing e delle molestie*: è stato concretizzato con l'adozione

di un Regolamento che disciplina il lavoro da remoto, è stato mantenuto e reso più flessibile lo svolgimento del lavoro a distanza;

4. *elaborare linee guida per le buone prassi finalizzate al benessere organizzativo*: 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. Inoltre, si sono sensibilizzati i dipendenti su temi ambientali al fine di promuovere la sostenibilità ambientale, anche alla luce del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che prevede anche il rispetto di comportamenti green e si pone l'obiettivo di migliorare il proprio impatto ambientale attraverso comportamenti green. Il CUG ha tenuto un incontro con i responsabili rispettivamente delle U.O. Economia circolare e Facility management, che hanno illustrato il piano di attività riguardante il miglioramento delle modalità di raccolta differenziata dei rifiuti all'interno dei luoghi di lavoro. Nello specifico, lo scopo per il 2023 è di ridurre la quota di rifiuti indifferenziati, aumentando significativamente la percentuale di raccolta differenziata. Allo scopo, sono stati approntati dei nuovi raccoglitori di rifiuti ed è stata predisposta una comunicazione per sensibilizzare il personale. Su questo tema il CUG svolgerà un ruolo di facilitazione nell'agevolare la transizione verso queste nuove modalità organizzative nei confronti della comunità aziendale, attraverso un'azione di sensibilizzazione dei colleghi e di vigilanza sul rispetto delle buone pratiche di raccolta da parte dei suoi membri. Inoltre, il CUG si è proposto di affiancare le due U.O. nell'individuazione di modalità efficaci di comunicazione e nella proposta di eventuali miglioramenti alla segnaletica o alle modalità di gestione della raccolta differenziata;
5. *monitorare periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Piano Azioni Positive*: sono stati realizzati due monitoraggi (18/5/2023 e 9/11/2023) sullo stato di attuazione delle misure inserite nel PAP successivamente condivisi con i membri del CUG;
6. *rendere più efficace la comunicazione interna*: sono stati realizzati numero 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;

7. *favorire percorsi di empowerment del personale*: pur non essendo stati realizzati appositi percorsi, nel corso del 2023 sono state avviate le procedure di affidamento del servizio;
8. *sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali*: oltre all'iniziativa sulla raccolta differenziata di cui al precedente punto 4, si è realizzata l'apertura di orti aziendali sui terrazzi dell'Ente con relative azioni di tutoraggio; il progetto si estenderà poi presso le diverse sedi camerali.
9. *favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali*: lo scorso anno ha visto la realizzazione di attività di social Team building presso la cooperativa sociale Cascina Biblioteca Nibai; per consentire a tutto il personale di partecipare, sono state organizzate tre giornate;
10. *promuovere la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato*: nella prima parte del 2023 è stato somministrato a un campione di dipendenti un'indagine sullo stress lavoro-correlato per garantire e promuovere la sicurezza sul lavoro.

Con riferimento invece al consolidamento del ruolo del CUG, sono stati monitorati i seguenti indicatori:

1. *Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi*: con determina dirigenziale del 2 febbraio 2023 è stato nominato il CUG per il periodo 1° febbraio 2023 – 31 gennaio 2027. Visto l'ingresso di nuovi componenti si è quindi reso necessario potenziare la formazione dei componenti del CUG attraverso 2 momenti formativi mirati e dedicati alle seguenti tematiche: ruolo del CUG, indagine di clima, bilancio di genere;
2. *Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale*: 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 e documentazione;
3. *Implementare le pagine della intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese*: è stata effettuata la ricollocazione della sezione della Intranet dedicata al CUG con la pubblicazione

della nuova composizione CUG, il nuovo Regolamento la pubblicazione del Piano azioni positive 2022-2024 e della Relazione Annuale 2023 riferita all'anno 2022.

Infine, in termini di discriminazione, violenze e mobbing non si registrano casi particolari.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione, si riportano le principali evidenze circa la situazione del personale all'interno dell'Ente. La Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi continua a offrire diverse soluzioni di conciliazione vita lavoro, consentendo ai dipendenti un alto grado di flessibilità. Nel 2023 è stata introdotta la disciplina del Lavoro da remoto che ha sostituito il telelavoro (misura in prevalenza scelta dalla componente femminile) mentre il lavoro agile si conferma l'opzione più utilizzata all'interno dell'Ente (utilizzata dal 64,98% del personale in organico).

L'Ente ha mantenuto una relazione costante con il Comitato Unico di Garanzia e anche per il 2023 ha reso fruibili momenti formativi per i suoi membri. Inoltre, 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.

Nel corso del 2023, l'Ente ha aderito a GPTW – Great Place to Work, la piattaforma che analizza gli ambienti di lavoro raccogliendo le opinioni dei collaboratori e la employee experience. L'adesione è stata significativa: più dei due terzi dei dipendenti hanno partecipato esprimendo dei pareri sui temi credibilità, rispetto, equità, orgoglio e coesione. Da sottolineare come tutte le 5 dimensioni hanno avuto delle risposte positive per oltre il 50%. In particolare, è stata riscontrata una percezione alta a proposito dell'imparzialità del trattamento delle persone e della disponibilità degli strumenti necessari per lo svolgimento del proprio lavoro. Al contrario, tra gli item con una percezione più bassa troviamo il mancato riconoscimento/promozione a chi lo merita maggiormente.

Il CUG è stato consultato in vista della stesura del PAP 2024 che verrà inserito nel PIAO 2024-2027. Diverse sono state le sollecitazioni da parte del CUG, tra cui una maggiore trasparenza sulla procedura valutativa valida ai fini delle progressioni economiche orizzontali.

Per l'anno 2024 il CUG si pone come obiettivi:

- realizzare l'indagine di clima che prenderà spunto dai dati emersi dal GPTW;
- monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance sul benessere;
- proporre gli aggiornamenti per il PAP 2025 e verificarne l'attuazione;
- proseguire gli aggiornamenti formativi dei membri del CUG;
- valutare l'istituzione di un servizio di benessere e supporto psicologico a favore dei dipendenti.