

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

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2025

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.

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

Situazione aggiornata al: 31/12/2025

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

	UOMINI - 117					DONNE - 253				
Classi di età Area	<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	5	2		1	1	8	7
ISTRUTTORI	5	13	9	20	18	10	22	30	68	27
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	4	6	17	11	1	6	14	42	10
DIR					3				2	3
Segretario generale										1
Totale	7	17	17	42	34	11	29	45	120	48
Percentuale	1,89%	4,59%	4,59%	11,35%	9,19%	2,97%	7,84%	12,16%	32,45%	12,97%

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

Classi di età Tipo Presenza	UOMINI - 117							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	7	17	16	39	31	110	94,02%	11	28	37	93	43	212	83,79%
Part Time >50%			1	2	2	5	4,27%		1	6	24	5	36	14,23%
Part Time <50%				1	1	2	1,71%			2	3		5	1,98%
Totale	7	17	17	42	34	117		11	29	45	120	48	253	
Totale %	5,98%	14,53%	14,53%	35,90%	29,06%	100,00%		4,35%	11,46%	17,79%	47,43%	18,97%	100,00%	

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	4,76%	7	16,67%	9	21,43%

Valore economico Retr. Posizione € 12.911	7	16,67%	13	30,95%	20	47,62%
Valore economico Retr. Posizione € 10.700	-	0,00%	4	9,52%	4	9,52%
Valore economico Retr. Posizione € 9.850	2	4,76%	7	16,67%	4	21,43%
Totale personale	11	23,91%	31	67,39%	42	100,00%
% sul personale complessivo		2,97%		8,38%		

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

Classi di età Permanenza nel livello	UOMINI - 114							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	4	7	1	5	1	18	15,79%	10	15	9	7	4	45	18,22%
Tra 3 e 5 anni	3	10	4	1		18	15,79%	1	14	7	1		23	9,31%
Tra 5 e 10 anni			2	1		3	2,63%			2	2		4	1,62%
Superiore a 10 anni			10	35	30	75	65,79%			27	108	40	175	70,85%

Totale	7	17	17	42	31	114		11	29	45	118	44	247	
Totale %	6,14%	14,91%	14,91%	36,84%	27,19%			4,45%	11,74%	18,22%	47,77%	17,81%		

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

AREA	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO
Operatori esperti	30.488,47	27.491,83	2.996,64
Istruttori	31.423,24	31.079,35	343,89
Funzionari ed EQ	43.001,92	43.883,05	- 881,13
Dirigenti	129.114,79	130.739,96	- 1.625,17

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio: Segretario generale						
Laurea			1	100,00%	1	100,00%
Master			1	100,00%	1	100,00%

% sul personale complessivo						0,27%
Titolo di studio: Dirigenti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	3	100,00%	5	100,00%	8	100,00%
Master						
Totale personale	3	100,00%	5	100,00%	8	
% sul personale complessivo		0,81%		1,35%	2,16%	

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: Area Operatori esperti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	77,78%	14	82,35%	21	80,77%
Diploma di scuola superiore	1	11,11%	3	17,65%	4	15,38%
Laurea	1	11,11%			1	3,85%
Totale personale	9	100,00%	17	100,00%	26	100,00%
% sul personale complessivo		2,43%		4,59%		7,03%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: Area Istruttori	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	6,15%	4	2,55%	8	4,00%

Diploma di scuola superiore	36	55,38%	101	64,33%	137	62,00%
Laurea Triennale	4	6,15%	7	4,46%	11	5,00%
Laurea/Laurea Magistrale	19	29,23%	44	28,03%	63	
Master di I livello	2	3,08%			2	0,90%
Master di II livello			1	0,64%	1	
Totale personale	65	100,00%	157	100,00%	222	100,00%
% sul personale complessivo		17,57%		42,43%		60,00%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: Area Funzionari ed EQ	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	8	20,00%	7	9,59%	15	13,27%
Laurea Triennale			2	2,74%	2	1,77%
Laurea/Laurea Magistrale	29	72,50%	58	79,45%	87	76,99%
Dottorato di ricerca			1	1,37%	1	0,88%
Master di I livelli	1	2,50%	1	1,37%	2	1,77%
Master di II livello	2	5,00%	4	5,48%	6	5,31%
Totale personale	40	100,00%	73	100,00%	113	100,00%
% sul personale complessivo		10,81%			22,12%	

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	%	
Commissione selezione nomina Presidente e un Componente OIV (det. 416 del 28/03/2025; 2D - 1U; presidente D.	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Commissione Selezione conferimento incarico SUAP (det. 44 del 15/01/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Commissione selezione mobilità n. 1 posto Funzionari profilo anagrafico e di regolazione del mercato (det. n. 661 del 19/05/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Commissione selezione mobilità n. 2 posti Istruttori profilo anagrafico e di regolazione del mercato (det. n. 661 del 19/05/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Commissione selezione esterna per n. 9 posti Istruttori profilo anagrafico e di regolazione del mercato (det. n. 736 del 28/05/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Commissione selezione esterna per n. 2 posti Istruttori profilo promozionale e di sviluppo (det. n. 736 del 28/05/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Commissione selezione esterna per n. 2 posti Istruttori supporto interno (det. n. 761 del 04/06/2025)	2	66,67%	1	33,33%	3		D

Commissione per passaggio tra Aree da Istruttori a Funzionari (det. n. 1433 del 31/10/2025)	2	66,67%	1	33,33%	3		D
Commissione per passaggio tra Aree da Operatori Esperti a Istruttori (det. n. 1441 del 04/11/2025)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

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	1,08%			2	2		4	1,61%
Part-time 50% V				1		1	1,08%				1		1	0,40%
Part-time 52,78% O			1			1	1,08%							
Part-time 66,67% O												1	1	0,40%
Part-time 75% O										1	3		4	1,61%
Part-time 75% M											1		1	0,40%
Part-time 76,92% V											1		1	0,40%
Part-time 77,77% O				1	1	2	2,15%		1	2	6	1	10	4,03%

Part-time 77,77% M											1		1	0,40%
Part-time 83,33% O										3	9	2	14	5,65%
Part-time 83,33% M				1	1	2	2,15%				3	1	4	1,61%
Personale che fruisce di Lavoro da remoto			2	3	3	8	8,60%		2	13	22	8	45	18,15%
Personale che fruisce del Lavoro agile	6	12	12	24	24	78	83,86%	7	22	32	76	25	162	65,32%
Totale	6	12	15	30	30	93		7	25	53	125	38	248	
Totale %	6,45%	12,90%	16,13%	32,27%	32,25%		100,00%	2,82%	10,08%	21,37%	50,41%	15,32%		100,00%

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	176	17,56%	826	82,44%	1002	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	210	16,88%	1034	83,12%	1244	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			257	100,00%	257	100,00%

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			8	100,00%	8	100,00%
Totale	386	15,37%	2125	86,63%	2511	100,00%
% sul personale complessivo		15,37%		84,63%		100,00%

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

FORMAZIONE	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	%
AREA OPERATORI ESPERTI														
Obbligatoria (sicurezza)				14,50	9,00	23,50	17,41%				18,00	14,00	32,00	7,58%
Aggiornamento professionale			65,00	2,00	8,50	75,50	56,00%			8,00	172,00	60,00	240,00	56,87%
Competenze manageriali/relazionali			17,00	8,00	11,00	36,00	26,67%		4,00	4,00	88,00	35,00	131,00	31,04%
Tematiche CUG														
Violenze di genere														
Altro (lingua inglese)												19,00	19,00	4,50%

Totale ore			82,00	24,50	28,50	135,00	100,00%		4,00	12,00	278,00	128	422,00	100,00%
Totale ore %			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%			0,95%	2,84%	65,88%	30,33%	100,00%	
AREA ISTRUTTORI														
Obbligatoria (sicurezza)		41,00	9,00	81,00	31,00	162,00	6,44%		45,00	18,00	171,00	63,00	297,00	3,64%
Aggiornamento professionale	251,5	438,00	155,25	365,00	337,50	1.547,25	61,54%	459,25	766,75	1.145,5	2.173,0	937,00	5.481,5	67,25%
Competenze manageriali/relazionali	67,00	192,00	54,00	202,00	111,00	626,00	24,90%	113,00	287,00	437,00	809,00	381,00	2.027,0	24,87%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (lingua inglese)	38,00	62,00	35,00	28,00	16,00	179,00	7,12%		44,00	67,00	189,00	46,00	346,00	4,24%
Totale ore	356,50	733,00	253,30	676,00	495,50	2.514,25	100,00%	572,30	1.142,8	1.667,5	3.342,0	1.427,0	8.151,5	100,00%
Totale ore %	14,00%	29,00%	10,00%	27,00%	20,00%	100,00%		7,02%	14,02%	20,46%	41,00%	17,51%	100,00%	
AREA FUNZIONARI ED EQ														
Obbligatoria (sicurezza)	9,00	9,00	25,00	74,00	36,00	153,00	8,32%		18,00	54,00	40,00	27,00	139,00	3,73%
Aggiornamento professionale	111,25	158,75	213,5	627,25	228,5	1.339,25	72,85%	25,00	341,75	617,5	1.370,0	245,00	2.608,25	70,07%

Competenze manageriali/relazionali	35,00	37,00	16,00	104,0	91,00	283,00	15,40%	14,00	100,00	141,0	320,00	73,0	648,00	17,41%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (Lingua inglese)		12,00		33,00	18,00	63,00	3,43%		18,00	77,00	185,00	47,00	327,00	8,79%
Totale ore	155,30	216,80	254,5	838,3	373,5	1.838,25	100,00%	39,00	477,80	889,5	1.915,0	401,00	3.722,25	100,00%
Totale ore %	8,45%	11,79%	13,84%	45,60%	20,32%	100,00%		1,05%	12,83%	23,90%	51,45%	10,77%	100,00%	
DIRIGENTI (incluso Segretario generale)														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale					90,00	90,00	54,55%				15,00	130,50	145,50	40,70%
Competenze manageriali/relazionali					75,00	75,00	45,45%				41,00	141,00	182,00	50,91%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (lingua inglese)												30,00	30,00	8,39%
Totale ore						165,00	165,00	100,00%			56,00	302,00	357,50	100,00%
Totale ore %						100,00%	100,00%				15,66%	84,34%	100,00%	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2025

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 parità di condizioni a tutti i dipendenti, promuove azioni ispirate all'inclusione.

Iniziativa n. 1.1.1: Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere	
Obiettivo	Individuazione di 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 Innovazione e Sportelli
Misurazione 😐	Indicatore: Si/No Target: Adozione Linee guida Grado di raggiungimento: 50% (pubblicazione all'interno della Intranet ad opera del CUG del link al Webinar Parole rispettose - AI e inclusività) Base line: adeguamento di alcuni provvedimenti al linguaggio rispettoso dei generi 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 Innovazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Si/No Target: Sì Grado di raggiungimento 100% (nelle commissioni esaminatrici nominate nel 2025 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 uno strumento finalizzato a mappare i divari esistenti, orientare le scelte verso criteri di equità e trasparenza e ottimizzare l'efficienza organizzativa.
Azioni	Favorire la parità di genere
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e sportelli; Area Risorse e Patrimonio; CUG
Misurazione 😞	Indicatore: Sì/No Target: Sì - Impostazione Grado di raggiungimento 50% (partecipazione a formazione dedicata a questa tematica – prima impostazione dell'ossatura del documento) Base line: attività formativa propedeutica all'impostazione Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 1.1.4: Predisposizione di Linee guida per la gestione dell'identità alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere	
Obiettivo	Creare un ambiente di lavoro capace di tutelare il benessere psicologico, prevenire discriminazioni e promuovere l'inclusione
Azioni	Predisporre e adottare un apposito documento
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e sportelli; CUG
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì - impostazione Grado di raggiungimento 100% (nel corso nel 2025 sono state predisposte apposite Linee Guida tenendo conto della principale normativa in materia; al documento sono allegati il Modulo di richiesta e l'Accordo di riservatezza) Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Obiettivo n. 2 – Consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

I temi del benessere e del clima organizzativo sono oggetto di discussione da molti anni e da qualche tempo anche di attenzione normativa. Poiché è dimostrato da diversi studi che la capacità di diffondere e promuovere il benessere dei collaboratori abbia un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività, la Camera di Commercio continuerà ad impegnarsi per favorire condizioni di benessere lavorativo.

Iniziativa n. 2.1.1: Favorire l'accoglienza e l'inserimento del personale	
Obiettivo	Contribuire a creare un ambiente di lavoro positivo dove il personale neoassunto si senta incoraggiato a dare il meglio e trasmettere in modo chiaro la cultura, i valori e le aspettative dell'organizzazione.

Azioni	Organizzare attività finalizzate a integrare in modo positivo e armonico il personale neoassunto nella propria organizzazione
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Realizzazione di almeno 1 azione Target: Almeno 1 azione Grado di raggiungimento: 100% 3 azioni (organizzazione di corsi sia trasversali che specialistici; organizzazione di incontri; organizzazione e gestione di un percorso di mentoring) Base line: nessun dato Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Personale neoassunto

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 ecc.	
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 a vari strumenti di welfare
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione 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 a vari strumenti di welfare; sono state mantenute le agevolazioni per acquisto abbonamenti a trasporti pubblici, l'erogazione di contributi per il sostegno allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti e la campagna prevenzione salute) Base line: Sì – messa a disposizione della piattaforma Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.3: Migliorare il benessere e i tempi di conciliazione vita lavoro dei/delle dipendenti	
Obiettivo	Aumentare il benessere dei/delle dipendenti, garantendo una maggiore flessibilità nello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza
Azioni	Mantenere strumenti che consentano una maggiore flessibilità nello svolgimento dell'attività lavorativa
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e Sportelli - CUG
Misurazione 😊	Indicatore: n. azioni di sensibilizzazione =>1 Target: Almeno 1 misura di sensibilizzazione Grado di raggiungimento: 100% (nel corso del 2025 sono state confermate le misure connesse al lavoro a distanza per il personale e per la dirigenza)

	Base line: 1 misura Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.4: 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 per verificare lo stato di realizzazione delle misure
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e Sportelli – CUG
Misurazione 😊	Indicatore: n. monitoraggi=>2 Target: Almeno due monitoraggi Grado di raggiungimento: 100% (realizzati due monitoraggi avvenuti in data 5/08/2025 e in data 22/09/2025) Base line: 2 monitoraggi Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.5: 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% (realizzazione di alcuni incontri Civil servant rivolti a tutti/e i/le dipendenti; implementazione dell'applicazione AppONE rivolta al personale del sistema camerale) Base line: 1 azione (realizzazione di incontri Civil servant) Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.6: 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

	<p>Target: Almeno un percorso</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Nel corso del 2025 è proseguito il percorso formativo sulle strategie di self empowerment rivolto ai/alle collaboratori/trici dell'Ente, iniziato a fine 2024, sviluppato attraverso più incontri realizzati sia in presenza che da remoto)</p> <p>Base line: avvio dei percorsi di formazione</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.7: Sensibilizzare i/le 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</p> <p>Target: Almeno una azione green</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (mantenimento della gestione degli orti aziendali e realizzazione di misure di tutoraggio/manutenzione; diffusione tramite pubblicazione su Intranet di eventi green; Piano per ridurre emissioni inquinanti; giornata di confronto e co-progettazione dedicata al Piano Sostenibilità 2024-2026; giornata dedicata ai RAEE-Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)</p> <p>Base line: gestione orti aziendali; pubblicizzazione eventi green; Piano per ridurre emissioni inquinanti; Piano per ridurre l'utilizzo della plastica monouso.</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.8: 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</p> <p>Target: Almeno un'azione</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Attività di social team building presso l'abbazia Mirasole di Opera; al fine di consentire a tutto il personale di partecipare, sono state organizzate più sessioni; Lancio delle Olimpiadi del sistema camerale 2025 con raccolta adesioni, programmazione e realizzazione attività)</p> <p>Base line: attività di team building rivolta a tutto il personale; realizzazione seconda edizione Olimpiadi Camerali</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.9: Favorire il benessere psico-fisico del personale attraverso un servizio di ascolto	
Obiettivo	Favorire il benessere psico-fisico del personale attraverso un servizio di ascolto
Azioni	Favorire il benessere dei dipendenti
Attori coinvolti	Area personale Innovazione e Sportelli - CUG
Misurazione 😊	Indicatore: Si/No Target: Individuazione dello strumento Grado di raggiungimento: 100% (nel corso del 2025 è stato attivato lo sportello di ascolto grazie alla partnership con Serenis, piattaforma online per il benessere mentale) Base line: nessun dato Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Obiettivo n. 3 – 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	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi
Azioni	Arricchire le conoscenze del CUG attraverso incontri formativi, al fine di renderne l'azione sempre più efficace attraverso momenti formativi
Attori coinvolti	CUG – Area Personale Innovazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: n. incontri formativi =>1 Target: Almeno 1 momento formativo Grado di raggiungimento: 100% (partecipazione a un webinar su parole rispettose, AI e inclusività, Rivoluzione lavoro) Base line: partecipazione a un corsio sul bilancio di genere 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 CUG	
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 Innovazione e Sportelli
Misurazione 😊	<p>Indicatore: Sì/No</p> <p>Target: Sì</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Riunioni periodiche con rete nazionale. Adesione a Cug Rete Comitati Città di Milano: partecipazione alla stesura del MANIFESTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ CHE OPERANO SUL TERRITORIO DI MILANO)</p> <p>Base line: partecipazione Rete CUG dalla Città Metropolitana di Milano e scambi con CUG del Comune di Milano</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	Implementare le pagine della intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese
Azioni	Aggiornare in modo tempestivo e costante la sezione della intranet camerale dedicata al CUG
Attori coinvolti	CUG ; Comunicazione
Misurazione 😊	<p>Indicatore: n. aggiornamenti=>1</p> <p>Target: Almeno un aggiornamento</p> <p>Grado di raggiungimento: 100% (Pubblicazione esiti indagine di clima - Pubblicazione del Piano azioni positive 2025-2027 e della Relazione Annuale 2025 riferita all'anno 2024)</p> <p>Base line: Sì</p> <p>Fonte del dato: Interna</p>
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 3.1.4: Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019	
Obiettivo	Trasmettere al CUG le informazioni contenute nella Direttiva 2/2019
Azioni	Invio al CUG delle informazioni necessarie per la preparazione della relazione annuale
Attori coinvolti	Area Personale Innovazione e Sportelli

Misurazione 😊	Indicatore: Si/No Target: Si Grado di raggiungimento: 100% (l'invio dei dati è avvenuto nei termini concordati) Base line: Si Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale