

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 2024

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

Situazione aggiornata al: 31/12/2024

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

	UOMINI (117)					DONNE (249)				
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										
OPERTATORI ESPERTI			2	6	1		1	1	10	5
ISTRUTTORI	5	11	9	29	13	9	16	35	75	19
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	1	7	19	8	1	11	9	47	4
DIR				1	3				4	1
Segretario generale									1	
Totale	7	12	18	55	25	10	28	45	137	29
Percentuale	1,91%	3,28%	4,92%	15,03%	6,83%	2,73%	7,65%	12,30%	37,43%	7,92%

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

	UOMINI (117)							DONNE (249)						
Classi di età Tipo Presenza	<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	12	17	51	23	110	94%	10	26	37	106	27	206	82,73%
Part Time >50%			1	2	2	5	4%		1	6	29	2	38	15,26%
Part Time <50%				2		2	2%		1	2	2		5	2,01%
Totale	7	12	18	55	25	117		10	28	45	137	29	249	
Totale %	5,98%	10,26%	15,38%	47,01%	21,37%	100%		4,02%	11,24%	18,07%	55,02%	11,65%	100%	

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipologia di Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Valore economico Retr. Posizione € 15.100	2	25,00%	6	75,00%	8	100%
Valore economico Retr. Posizione € 12.911	7	35,00%	13	65,00%	20	100%

Valore economico Retr. Posizione € 10.700	4	50,00%	4	50,00%	8	100%
Valore economico Retr. Posizione € 9.850	2	20,00%	8	80,00%	10	100%
Totale personale	15	32,61%	31	67,39%	46	100,00%
% sul personale complessivo		4,10%		8,47%		12,57%

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

	UOMINI (113)							DONNE (243)						
Classi di età Permanenza nel livello	<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	5	6	4	7		22	19,47%	8	14	7	8	2	39	16,05%
Tra 3 e 5 anni	2	6	2			10	8,85%	2	12	8	1		23	9,47%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	1,77%				1		1	0,41%
Superiore a 10 anni			11	46	22	79	69,91%		2	30	122	26	180	74,07%
Totale	7	12	18	54	22	113		10	28	45	132	28	243	
Totale %	6,19%	10,62%	15,93%	47,79%	19,47%		100%	4,12%	11,52%	18,52%	54,32%	11,52%		100%

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

AREA	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO
Operatori esperti	€ 32.054,88	€ 30.078,92	€ 1.975,96
Istruttori	€ 34.298,02	€ 33.723,32	€ 574,70
Funzionari ed EQ	€ 44.919,50	€ 45.785,23	- € 865,73

Dirigenti	€ 138.580,18	€ 121.297,46	€ 17.282,72
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	
Titolo di studio: Segretario generale	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea			1	100,00%	1	100,00%
Master			1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo				0,28%		0,28%
Titolo di studio: Dirigenti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	100,00%	5	100,00%	9	100,00%
Master						
Totale personale	4	100,00%	5	100,00%	9	
% sul personale complessivo		1,12%		1,40%	2,52%	2,52%

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		2,52%		4,76%		7,28%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio: Area Istruttori	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	5	7,46%	3	1,95%	8	4,00%
Diploma di scuola superiore	37	55,22%	98	63,64%	135	61,00%
Laurea	25	37,31%	53	34,42%	78	35,00%
Master di II livello						
Totale personale	67	100,00%	154	100,00%	221	100,00%
% sul personale complessivo		18,77%		43,14%		61,90%
	UOMINI		DONNE		TOTALE	

Titolo di studio: Area Funzionari ed EQ	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	8	22,00%	7	10,00%	15	13,76%
Laurea	28	76,00%	61	85,00%	89	81,65%
Dottorato di ricerca			1	1,00%	1	0,92%
Master di II livello	1	2,00%	3	4,00%	4	3,67%
Totale personale	37	100,00%	72	100,00%	109	100,00%
% sul personale complessivo		10,36%			20,71%	

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 per la progressione tra Aree di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 riservata al personale della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi Area degli Istruttori	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
Procedura per la progressione tra Aree di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 riservata al personale della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi Funzionari ed elevate qualificazioni	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
Procedura comparativa per la designazione e la nomina del Segretario generale della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi Area degli Istruttori	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%	U
Selezione pubblica per la costituzione dell'Elenco dei Facilitatori in materia ambientale (Servizio FacilitAmbiente)	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U

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

	UOMINI							DONNE						
Classi di età Misura di conciliazione	<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	1,06%		1	2	1		4	1,59%
Part-time 50% V				1		1	1,06%				1		1	0,40%
Part-time 52,78% O			1			1	1,06%							
Part-time 66,67% O											1		1	0,40%
Part-time 75% O										1	5		6	2,39%
Part-time 75% M											1		1	0,40%
Part-time 76,92% V											1		1	0,40%
Part-time 77,77% O					1	1	1,06%		1	2	6		9	3,59%
Part-time 77,77% M				1		1	1,06%				1		1	0,40%
Part-time 83,33% O										3	10	2	15	5,98%
Part-time 83,33% M				1	1	2	2,13%				4		4	1,59%
Personale che fruisce di Lavoro da remoto				5	3	8	8,51%		2	14	23	4	43	17,13%

Personale che fruisce del Lavoro agile	7	11	14	33	14	79	84,06%	9	25	28	89	14	165	65,73%
Totale	7	11	15	42	19	94		9	29	50	143	20	251	
Totale %	7,45%	11,70%	15,96%	44,69%	20,20%		100%	3,59%	11,55%	19,92%	56,97%	7,97%		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	202	24,37%	627	75,63%	829	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	409	24,65%	1250	75,35%	1659	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			98	100%	98	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			11	100%	11	100%
Totale	611	23,53%	1986	76,47%	2597	
% sul personale complessivo		23,53%		76,47%		100%

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

FORMAZIONE	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo formazione	<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)			7,0	7,0	7,0	21,0	17,36%				56,0	14,0	70,0	17,68%
Aggiornamento professionale			28,5	16,5	8,0	53,0	43,80%		1,0	1,5	147,0	77,0	226,5	57,20%
Competenze manageriali/relazionali			11,5	15,0	11,5	38,0	31,40%		6,5		63,5	17,5	87,5	22,10%
Tematiche CUG														
Violenze di genere														
Altro (lingua inglese)				4,5	4,5	9,0	7,44%				1,5	10,5	12,0	3,03%
Totale ore	-	-	47	43	31	121,0	100%		8,0	2,0	268	119,0	396,0	100%
Totale ore %			0,39%	35,54%	25,62%	100%			1,89%	0,38%	67,68%	30,05%	100%	
AREA ISTRUTTORI														

Obbligatoria (sicurezza)	29,0	58,0	50,0	134,0	42,0	313,0	12,56%	64,0	150,0	227,0	415,0	105,0	961,0	13,48%
Aggiornamento professionale	277,0	372,0	238,8	347,0	99,8	1334,5	53,54%	311,0	613,8	1010,0	1541,5	298,5	3774,75	52,95%
Competenze manageriali/relazionali	69,5	162,5	77,5	256,0	48,5	614,0	24,63%	120,5	194,5	497,0	816,5	156,0	1784,5	25,03%
Tematiche CUG										2,0	4,0		6,0	0,08%
Violenza di genere														
Altro (lingua inglese)	73,5	25,5	6,0	126,0		231,0	9,27%	1,5	72,0	130,5	375,5	22,5	602,0	8,45%
Totale ore	449,0	618,0	372,3	863,0	190,3	2492,5	100%	497	1030,3	1866,5	3152,5	582,0	7128,3	100%
Totale ore %	18%	25%	15%	35%	8%	100%		6,97%	14,45%	26,18%	44,23%	8,16%	100%	
AREA FUNZIONARI ED EQ														
Obbligatoria (sicurezza)	14,0		76,0	85,0	28,0	203,0	15,96%	7,0	90,0	35,0	252,0	14,0	398,0	11,48%
Aggiornamento professionale	48,3		118,3	340,0	72,3	578,75	45,51%	42,3	346,5	201,0	1112,3	75,5	1777,5	51,28%
Competenze manageriali/relazionali	21,0	7,5	119,0	177,5	65,5	390,5	30,71%	14,0	169,0	201,0	547,5	38,5	970,0	27,99%
Tematiche CUG			2,0			2,0	0,16%		2,0		2,0		4,0	0,12%
Violenza di genere														
Altro (Lingua inglese)	22,5			51,0	24,0	97,50	7,67%		25,5	67,5	199,5	24,00	316,5	9,13%

Totale ore	105,8	7,5	315,3	653,5	189,8	1271,75	100%	63,3	633,0	504,5	2113,3	152,0	3466,0	100%
Totale ore %	8,32%	0,59%	24,79%	51,39%	14,92%	100%		1,82	18,26	14,56	60,97	4,39	100%	
DIRIGENTI (incluso Segretario generale)														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale					45,5	45,5	32,73%				130,0	15,0	145,0	45,56%
Competenze manageriali/relazionali					63,0	63,0	45,32%				96,0	20,0	116,0	36,45%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (lingua inglese)					30,5	30,5	21,94%				28,5	28,8	57,3	17,99%
Totale ore					139,0	139,0	100%				254,5	64	318,3	100%
Totale ore %					100%	100%					79,97%	20,03%	100%	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2024

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 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	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 Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😐	Indicatore: Sì/No Target: Adozione Linee guida Grado di raggiungimento: 50% (adeguamento di alcuni provvedimenti dell'Ente a un linguaggio rispettoso dei generi) Base line: Approfondimento normativo 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 2024 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	Dotare l'Ente di uno strumento per valutare in un'ottica di genere le scelte e gli impegni dell'Amministrazione

Attori coinvolti	Area Personale Organizzazione e Sportelli – Area Risorse e Patrimonio - CUG
Misurazione 😐	Indicatore: Sì/No Target: Sì - Impostazione Grado di raggiungimento: 50% (nel corso del 2024 è stata svolta attività di formazione propedeutica all'impostazione del documento) Base line: Raccolta materiale e redazione di un documento di sintesi Fonte del dato: Interna
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 digitale e fisica per i dipendenti e gli utenti diversamente abili
Azioni	Prevedere misure volte a garantire maggiore sicurezza per il personale e gli utenti diversamente abili
Attori coinvolti	Tutte le Aree
Misurazione 😊	Indicatore: n. misure =>1 Target: realizzazione di almeno una misura Grado di raggiungimento 100% (il 23/09/2024 è stata redatta dichiarazione di accessibilità del sito istituzionale ad opera di AGID; continua ad essere assicurata l'accessibilità delle comunicazioni e della documentazione pubblicata sulla intranet camerale) Base line: 1 misura (nel 2024 è stata effettuata una verifica interna sull'accessibilità del sito istituzionale dell'Ente) Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Personale e utenza 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 lavorativo.

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 (rafforzamento dell'attività di comunicazione mediante la creazione di una apposita app "App One" utilizzabile da tutto il personale) Base line: individuata una risorsa dedicata al miglioramento della comunicazione interna 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 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 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 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: Mantenere misure di benessere organizzativo rivolte a tutti i dipendenti	
Obiettivo	
Azioni	Aumentare il benessere dei/delle dipendenti, garantendo una maggiore flessibilità nello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza
Attori coinvolti	Area Personale Organizzazione e Sportelli - CUG
Misurazione 😊	Indicatore: n. azioni di sensibilizzazione =>1 Target: Almeno 1 misura di sensibilizzazione Grado di raggiungimento: 100% (nel corso del 2024 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: Diffondere buone prassi finalizzate al benessere organizzativo	
Obiettivo	Diffondere 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 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì - aggiornamento Grado di raggiungimento: 100% (nel 2024 l'attenzione si è focalizzata sulla sensibilizzazione in materia di economia circolare; sono state inoltre installate rastrelliere per le biciclette nelle sedi di Monza e di Lodi). Base line: Sì sensibilizzazione relativa all'importanza della raccolta differenziata Fonte dato: Interna
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 per verificare lo stato di realizzazione delle misure
Attori coinvolti	Area Personale Organizzazione e Sportelli – CUG
Misurazione 😊	Indicatore: n. monitoraggi=>2 Target: Almeno due monitoraggi

	Grado di raggiungimento: 100% (realizzati due monitoraggi avvenuti in 15/7/2024 e in data 5/12/2024) 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% (realizzazione di 4 incontri Civil servant rivolti a tutti/e i/le dipendenti; organizzazione e realizzazione delle Olimpiadi del sistema camerale) Base line: 2 azioni (realizzazione di 2 eventi Hackathon) 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: 100% (Nel corso del 2024 è stato avviato un percorso di empowerment sviluppato attraverso più incontri realizzati sia in presenza che da remoto) Base line: avvio procedure di affidamento del servizio 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 😊	Indicatore: n. di azioni green=>1 Target: Almeno una azione green 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; Piano per ridurre l'utilizzo della plastica) Base line: apertura orti aziendali Fonte del dato: Interna
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 😊	Indicatore: n. di azioni =>1 Target: Almeno un'azione Grado di raggiungimento: 100% (n. 1: Attività di social team building presso Parco Forlanini e Cascina Antico Borgo; al fine di consentire a tutto il personale di partecipare, sono state organizzate più sessioni; sono state inoltre realizzate le Olimpiadi del sistema camerale) Base line: attività di team building rivolta a tutto il personale Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1.10: 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 Organizzazione e Sportelli - CUG
Misurazione 😞	Indicatore: Si/No Target: Individuazione dello strumento Grado di raggiungimento: 70% (a seguito di alcune interlocuzioni con il CUG del Comune di Milano e degli esiti dell'indagine di clima interna, sono state segnalate all'Amministrazione due differenti proposte) Base line: nessun dato Fonte del dato: Interna
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	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 Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: n. incontri formativi =>2 Target: Almeno 2 momenti formativi Grado di raggiungimento: 100% (sono stati realizzati 2 momenti formativi dedicati alle seguenti tematiche: Bilancio di genere – Benessere organizzativo e Pubblica amministrazione: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale) Base line: 1 (tematiche: 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 Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento: 100% (Oltre agli scambi con la Rete Nazionale, il CUG dell'Ente ha aderito al CUG Città Metropolitana di Milano) Base Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

Iniziativa n. 3.1.3: Implementare le pagine della intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese	
Obiettivo	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 Area Comunicazione
Misurazione 😊	Indicatore: n. aggiornamenti=>1 Target: Almeno un aggiornamento Grado di raggiungimento: 100% (Pubblicazione esiti indagine di clima - Pubblicazione del Piano azioni positive 2024-2026 e della Relazione Annuale 2024 riferita all'anno 2023) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
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 Organizzazione e Sportelli
Misurazione 😊	Indicatore: Sì/No Target: Sì Grado di raggiungimento: 100% (l'invio dei dati è avvenuto nei termini concordati) Base line: Sì Fonte del dato: Interna
Beneficiari	Tutto il personale

SEZIONE 3. Azioni da realizzare nel triennio 2025 - 2027

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 ispirate all'inclusione.

Favorire le pari opportunità	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE (2024)	2025	2026	2027	SOGGETTI COINVOLTI
	1.1.1.	Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni di genere	Risultato	Si/no	Adeguamento provvedimenti al linguaggio rispettoso dei generi	Adozione Linee guida	Diffusione Linee guida	-	Area Personale Innovazione e Sportelli
	1.1.2.	Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale	Risultato	Si/no	Si	Si	Si	Si	Area Personale Innovazione e Sportelli
	1.1.3.	Redazione di un bilancio di genere	Risultato	Si/no	Attività formativa propedeutica all'impostazione	Si Impostazione	Si Adozione	-	Area Personale Innovazione e Sportelli Area Risorse e Patrimonio CUG
	1.1.4.	Predisposizione di Linee guida per la gestione dell'identità alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere	Risultato	Si/no	n.d.	Si Impostazione	Si Adozione -	-	Area Personale Innovazione e Sportelli CUG

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.

Consolidare e il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro	INDICATORE		TIPOLOGIA	ALGORITMO DI CALCOLO	BASE LINE (2024)	2025	2026	2027	SOGGETTI COINVOLTI
	2.1.1.	Favorire l'accoglienza e l'inserimento del personale neoassunto	Risultato	n. di azioni =>1	n.d.	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Area Personale Innovazione e Sportelli
	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	Messa a disposizione piattaforma	Sì	Sì	Sì	Area Personale Innovazione e Sportelli
	2.1.3	Migliorare il benessere e i tempi di conciliazione vita lavoro dei/delle dipendenti	Risultato	n. azioni di miglioramento =>1	Maggiore flessibilità nel lavoro a distanza	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Area Personale Innovazione e Sportelli CUG
	2.1.4	Monitorare periodicamente lo stato di attuazione delle misure inserite nel Piano Azioni Positive	Risultato	n. monitoraggi =>2	2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Almeno 2 monitoraggi	Area Personale Innovazione e Sportelli CUG
	2.1.5	Rendere più efficace la comunicazione interna	Efficacia	n. di azioni di miglioramento =>1	Incontri Civil servant	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	-	Tutte le Aree
	2.1.6	Favorire percorsi di empowerment del personale	Efficacia	n. percorsi =>1	Avvio dei percorsi di formazione	Prosecuzione percorsi di formazione	-	-	Tutte le Aree
	2.1.7	Sensibilizzare i dipendenti su temi ambientali	Risultato	n. di azioni green =>1	Gestione orti aziendali Pubblicizzazione eventi green	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Almeno 1 azione green	Tutte le Aree

					Piano per ridurre emissioni inquinanti Piano per ridurre l'utilizzo della plastica				
	2.1.8	Favorire il coinvolgimento del personale in attività trasversali	Risultato	n. di azioni =>1	Attività di team-building rivolta a tutto il personale	Almeno 1 azione	Almeno 1 azione	-	Tutte le Aree
	2.1.9	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 Innovazione 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 (2024)	2025	2026	2027	SOGGETTI COINVOLTI
	3.1.1.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi	Risultato	N. incontri formativi =>1	Corso su bilancio di genere	Almeno 1 momento formativo	Almeno 1 momento formativo	Almeno 1 momento formativo	CUG Area Personale Innovazione e Sportelli
	3.1.2.	Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale CUG	Risultato	Si/No	Rete CUG Città Metropolitana di Milano CUG Comune di Milano	Sì	Sì	Sì	CUG Area Personale Innovazione e Sportelli 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	Pubblicazione esiti indagine di clima Relazione annuale	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	Almeno 1 aggiornamento	CUG U.O.Comunicazione,
	3.1.4	Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019	Risultato	Si/No	Sì	Sì	Sì	Sì	Area Personale Innovazione e Sportelli