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 2025 (riferita all’anno 2024)

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 2025 (riferita all'anno 2024)

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 "L*inee 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 al 31 dicembre 2024 si compone complessivamente di 366 unità, in leggero aumento rispetto alle 357 unità registrate nel 2023. La ripartizione per genere evidenzia anche nel 2024 una netta prevalenza della componente femminile (249 lavoratrici) rispetto a quella maschile (117 dipendenti).
Sul piano della distribuzione anagrafica, si osserva che la classe d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, che costituisce il 52% del totale (192 unità); seguono, in ordine di consistenza, la fascia d'età 41-50 anni con il 17% e quella superiore ai 60 anni con il 15% (54 unità), in lieve aumento rispetto all'11,2% del 2023. La componente di personale con età inferiore ai 40 anni rappresenta invece complessivamente il 16% della forza lavoro (57 unità, di cui 17 con meno di 30 anni e 40 nella fascia 31-40 anni), in aumento rispetto al 14% del 2023 per effetto del completamento delle procedure di immissione in ruolo avvenute nel corso dell'anno.
Per quanto concerne la tipologia contrattuale, l'85% del personale presta servizio a tempo pieno. Il personale a tempo parziale ammonta a 50 unità (pari al 14% della forza lavoro), con una significativa prevalenza femminile (43 donne e 7 uomini): nello specifico, 43 dipendenti operano con un orario di lavoro superiore al 50% del tempo pieno (5 uomini e 38 donne), mentre i restanti 7 dipendenti hanno un orario inferiore al 50% (2 uomini e 5 donne). Si conferma dunque anche per l'anno 2024 come il ricorso al part-time sia una modalità di conciliazione vita-lavoro prevalentemente utilizzata dal personale femminile.
Rispetto al livello di inquadramento in una prospettiva di genere, circa l'8% degli uomini in servizio è inserito nella categoria degli Operatori esperti, il 57% appartiene al livello degli Istruttori e il restante 32% 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 per poco meno del 7%, mentre le donne classificate come Istruttrici valgono quasi il 62% del totale; l'area delle Funzionarie assorbe il 29% delle lavoratrici, mentre le dirigenti sono 5, oltre al Segretario Generale.
Per quanto pertiene invece alla dinamica professionale, si rileva che quasi il 73% del personale non dirigenziale è fermo al proprio livello di inquadramento da più di dieci anni, situazione che interessa in misura pressoché identica sia gli uomini che le donne; il 17% è inquadrato nel proprio livello da meno di 3 anni e il rimanente 10% ha una permanenza compresa tra 3 e 10 anni. Si segnalano in questo ambito gli apprezzabili effetti positivi derivanti, da un lato, dalla procedura di mobilità verticale tra aree esperita nel corso dell'anno e, dall'altro, dall'attuazione della nuova disciplina dei differenziali stipendiali ai sensi del CCNL, che si sono riflessi statisticamente nella diminuzione della quota dei dipendenti la cui carriera risultava "bloccata" da più di un decennio (erano l'80% dell'organico nel 2023 contro l'attuale 73%); si auspica che la proroga del regime delle

progressioni verticali in deroga anche nel corso del 2025 possa contribuire a riattivare ulteriormente il dinamismo degli inquadramenti.
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'86% dei Funzionari e il 35% degli Istruttori; gli Operatori esperti sono invece diplomati nel 15% dei casi: si segnala a questo proposito una diminuzione dell'*overqualification* all'interno di quest'ultima famiglia professionale rispetto al 2023, riconducibile alle sopra richiamate procedure di verticalizzazione tra aree.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Amministrazione da anni persegue e aggiorna costantemente le politiche sulla gestione del tempo all'interno della sua organizzazione. Accanto alle consolidate misure di flessibilità oraria, l'Ente ha intrapreso già da diversi anni l'utilizzo di forme di lavoro a distanza, consistentemente incrementate in conseguenza dell'emergenza pandemica. I lavoratori e il management hanno acquisito una rilevante consapevolezza delle opportunità offerte dal lavoro a distanza e delle ripercussioni positive in termini di contemperamento tra qualità della 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 famigliari 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.
Il lavoro da remoto, che ha sostituito il telelavoro nel 2023, ha dato attuazione alle condizioni previste dal contratto collettivo nazionale che sono state recepite nel Regolamento per il Lavoro da remoto.
Accanto a questa formula, continua a essere mantenuto e reso più flessibile il lavoro agile, con la previsione di un numero massimo di otto giornate mensili per assicurare l'alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza e garantire 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 previsto 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 agile.
In continuità con l'anno precedente, anche nel 2024 il lavoro agile è risultata la misura di conciliazione più utilizzata all'interno dell'Ente; infatti, vi hanno fatto ricorso 238 dipendenti, di cui 79 uomini e 165 donne (corrispondenti al 65% dell'organico).
Il lavoro da remoto è stato invece l'opzione scelta da 51 dipendenti (8 uomini e 43 donne, pari complessivamente al 13,9% del personale in servizio).

Considerando le forme di part-time, il lavoro da remoto e il lavoro agile, sono stati complessivamente 345 i dipendenti che hanno avuto accesso a forme di conciliazione vita/lavoro nel corso dell'anno, pari al 94,2% del totale del personale in servizio.
Con riferimento, invece, agli istituti a sostegno della disabilità, nel corso del 2024 sono stati utilizzati 829 permessi giornalieri relativi alla L.104/92, distribuiti nella misura di 202 giornate per gli uomini e 627 per le donne, a cui si sono aggiunti permessi per 1.659 ore riferiti al medesimo istituto. Il dato rileva un leggero incremento dell'utilizzo da parte dei lavoratori, mentre rimane invariato per quanto riguarda le lavoratrici, che complessivamente hanno usufruito del 75% dei permessi totali.
Infine, le assenze giornaliere per congedi parentali sono state nel complesso 98, a cui si aggiungono 11 ore di permesso, fruite esclusivamente da dipendenti donne, con una significativa flessione rispetto al 2023 (-58%).
I dati indicano chiaramente che gli oneri di cura gravano ancora prevalentemente sulle lavoratrici, spesso dedicate non solo ai figli e figlie ma anche ai genitori anziani. Il generale invecchiamento della popolazione e il prolungamento dell'età lavorativa rende sempre più complessa la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura.
In occasione dell'Indagine di clima effettuata a metà dell'anno mediante pubblicazione sulla Intranet camerale, sono state somministrate alcune domande relative alle abitudini di spostamento casa/lavoro del personale. L'indagine ha costituito la base dati per la redazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro e, allo stesso tempo, ha permesso all'amministrazione camerale di monitorare le esigenze di conciliazione dei tempi di spostamento casa/lavoro e di mantenere le agevolazioni sugli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblici destinate al proprio personale.
L'Ente continuerà anche per il 2025 a mantenere tra i suoi obiettivi misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro promuovendo, al contempo, la cultura della sostenibilità grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro, andando incontro alle esigenze di work-life balance del personale e ottenendo ripercussioni positive in termini di risparmio energetico ed impatto ambientale.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nel 2024 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*: le discriminazioni di genere sono figlie della nostra cultura e del nostro modo di considerare la donna e il suo ruolo. La lingua italiana, spesso, subordina il femminile al cosiddetto maschile sovraesteso. Per agevolare una piena consapevolezza dell'unicità della persona e per assicurare un trattamento paritario tra generi, è opportuno partire da scelte linguistiche che prediligano un genere "neutro", attraverso un linguaggio non appiattito sul sesso. Un linguaggio, quindi, più inclusivo e rispettoso delle differenze. Per tale motivo la Camera, nel corso del

2024, ha adeguato alcuni provvedimenti ad un linguaggio rispettoso dei generi (per esempio i bandi di selezione);

2. *Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche:* la composizione delle commissioni di concorso denota complessivamente un'assoluta parità di genere, con 7 componenti uomini e altrettante donne considerando la totalità delle procedure selettive svoltesi nel corso del 2024; in due casi su quattro, la componente femminile nel collegio giudicante è stata inoltre maggioritaria, con il ruolo di presidente svolto da una donna;
3. *Redigere un bilancio di genere*: l'attività, per l'anno 2024, ha avuto come focus da un lato la consultazione del materiale presente sui siti di Unioncamere e di altre PP.AA. e dell'altro la partecipazione di tutti i componenti del CUG all'incontro "La redazione del bilancio di genere nelle PP.AA. - Kit di strumenti pratici e buone prassi", svoltosi lo scorso novembre. Il corso ha analizzato brevemente il quadro normativo vigente in materia per poi focalizzare l'attenzione sulle tecniche di redazione del bilancio di genere stesso;
4. *Migliorare l'accessibilità, sia in termini fisici che digitali, per il personale diversamente abile:* in tema di accessibilità fisica sono stati approntati i seguenti interventi:
   • realizzazione dell'area break al piano ammezzato dell'ingresso di via San Vittore al Teatro dotata, nella prima zona, di tavolini accessibili direttamente dalle persone disabili (senza rampe o altri ostacoli);
   • adeguamento dell'ascensore/montacarichi che collega l'accesso di via Meravigli 11 al piano rialzato dell'infermeria e fino all'area break presente nello stesso corridoio.
   In tema di accessibilità digitale nel 2024 è stata assicurata l'accessibilità delle comunicazioni e della documentazione pubblicata sulla intranet camerale.

In materia di formazione professionale, nel 2024 sono state erogate complessivamente oltre 15mila ore di lezione, in diminuzione del 25% rispetto all'anno precedente, prevalentemente dedicate all'aggiornamento professionale e alle soft skills di tipo relazionale e manageriale. 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 per gli uomini e sull'aggiornamento professionale per le donne, mentre circa la metà delle ore erogate a Funzionari, Istruttori e Operatori esperti ha riguardato l'aggiornamento professionale. In media, sono state somministrate 42 ore di formazione pro capite, con una netta prevalenza a favore della componente femminile, che mediamente ha usufruito del 32% in più di attività formative, con punte del 72% in più nell'area degli Operatori esperti (13,4 ore di formazione per addetto nel 2024 contro le 23,3 ore delle colleghe donne).
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 medie superiori del 6,6% rispetto alle donne, in linea con il differenziale

registrato lo scorso anno); viceversa, le donne inquadrate nel livello Funzionarie ed EQ hanno guadagnato mediamente quasi il 2% in più dei colleghi uomini di pari qualifica. Esiste infine un divario significativo (+14%) nei compensi erogati a favore dei dirigenti uomini, in aumento di due punti percentuali rispetto al 2023.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2024, il CUG ha promosso e organizzato un'indagine di clima, volta a integrare e ad approfondire i risultati derivanti dalla survey Great Place To Work condotta dall'Ente nel 2023, la quale, attraverso l'esame di cinque dimensioni (credibilità, rispetto, equità, orgoglio e coesione) ha analizzato il grado di benessere percepito dai dipendenti. I risultati ottenuti dal GPTW hanno delineato alcune criticità che sono state quindi affrontate in maniera più dettagliata nell'Indagine di clima, che ha riguardato anche altre tematiche utili a inquadrare lo stato di benessere sul luogo di lavoro, tra cui la comunicazione interna, l'organizzazione del lavoro e delle relazioni interpersonali, le pari opportunità e la soddisfazione occupazionale.
All'Indagine di clima, condotta a giugno 2024, hanno partecipato 198 dipendenti, pari a circa il 50% del personale in servizio, con un'adesione in aumento del 10% circa rispetto all'ultima edizione del 2022. A questo riguardo è importante sottolineare come il numero di questionari raccolti sia sufficiente a garantire un livello di significatività statistica pari al 95%, con un margine di errore del 5%, tale da consentire una rappresentatività consistente e adeguata. Le risposte alle 50 domande, espresse in forma anonima tramite una scala di valutazione da 1 a 5, hanno restituito una situazione contraddistinta da un generale livello di benessere: se guardiamo ai valori complessivi dell'Ente, i risultati sono al di sopra della sufficienza per tutti gli ambiti di indagine, e così avviene anche per la maggior parte delle aree, con l'eccezione del Registro Imprese, che denota alcune situazioni di criticità negli ambiti della comunicazione interna, nell'organizzazione e nelle caratteristiche del lavoro e nella valutazione e sviluppo professionale.
Analizzando in maniera sintetica i risultati, è emerso che l'ambito di indagine "Pari opportunità e benessere sul luogo di lavoro" ha raggiunto il punteggio medio di 3,8. Rispetto alla precedente indagine di clima, comparando solo gli item compresenti nelle due edizioni dell'indagine, questo dato è risultato in leggero calo (0,1 punti) rispetto al 2022.
In maniera trasversale alle diverse aree possiamo riassumere in tre punti gli ambiti che funzionano meno e che hanno sicuramente dei margini di miglioramento: accessibilità e chiarezza dei percorsi di carriera e sviluppo professionale; elasticità e flessibilità di norme e procedure interne; comunicazione e adeguatezza delle soluzioni gestionali e dei cambiamenti organizzativi.
Tra gli item che, invece, hanno ricevuto una più alta percezione menzioniamo la soddisfazione della qualità delle relazioni personali costruite sul luogo di lavoro e la soddisfazione degli strumenti di conciliazione come smart working e lavoro da remoto.
Rispetto alla propensione al cambiamento, va rilevato come i due terzi di coloro che hanno indicato un desiderio di cambiare, hanno espresso a supporto una motivazione positiva, di

curiosità e crescita professionale, mentre le ragioni riconducibili a una situazione di sofferenza, disagio o malessere riguardano (peraltro in maniera cumulata) solo il restante 33% dei casi di desiderio di cambiamento.
Inoltre, con un punteggio di 3,9 i dipendenti hanno manifestato interesse affinché l'Ente possa fornire un supporto professionale per aiutare i dipendenti a mantenere un adeguato livello di benessere psicologico.
In riferimento a quest'ultimo punto il CUG ha aperto un confronto con l'amministrazione riguardo la possibilità di attivare uno sportello di ascolto e supporto psicologico.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso del 2024 sono proseguite le iniziative di valorizzazione del personale, volte ad accrescere la conoscenza delle attività dell'Ente, la condivisione delle esperienze, il senso di appartenenza e il miglioramento della gestione delle relazioni ed in generale della comunicazione interna.
Tra i progetti più significativi messi in campo nel corso del 2024 in termini di *employee engagement*, si segnalano:

1) un *social team building outdoor* che ha coinvolto 208 dipendenti. L'iniziativa è stata replicata su tre mezze giornate presso la Cascina Antico Borgo in città e Parco Forlanini di Milano, con l'obiettivo di migliorare la conoscenza fra i colleghi, favorendo così la socializzazione e nella convinzione che lavorare insieme "con passione", quindi in "squadra", rappresenti la chiave di volta per creare un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo;
2) a seguito dell'iniziativa proposta nel 2023 *DiscoveRI – Innovation Contest*, concorso di idee aperto a tutti i collaboratori delle Aree Registro delle imprese e Front end Registro delle imprese, nel corso dell'anno 2024 ed in collaborazione con il cantiere sulla Digital Transformation "*Registro delle imprese"*, si è proceduto a sviluppare le idee individuate relative sia ad attività di front-end che di back–office;
3) la prosecuzione dell'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 in atto;
4) la prima edizione delle "Olimpiadi del Sistema camerale". Le attività proposte, sulla base delle preferenze espresse, si sono divise fra attività outdoor/indoor - Beach Volley, Calcetto outdoor, Tennis, Padel, Calcio Balilla, Ping Pong e Giochi da tavolo (Scarabeo e Scacchi). All'iniziativa hanno aderito 141 partecipanti appartenenti al Sistema Camerale (Camera di Commercio e aziende partecipate), coordinati dal Comitato Olimpico. Durante la tradizionale Festa del personale di fine anno, si sono tenute le premiazioni dei vincitori (sia squadre sia singoli partecipanti);
5) avvio di un programma di mentoring all'interno del progetto più ampio di "on-boarding" per i nuovi assunti, con l'obiettivo di offrire una guida affinché il neoassunto possa sentirsi parte di una squadra il prima possibile e cercare di

minimizzare l'attuale fenomeno delle grandi dimissioni e del *quiet quitting*, ossia l'abbandono "silenzioso" del proprio lavoro;

6) avvio di un percorso di *Self Empowerment*: nell'ottobre 2024 si sono svolte le sessioni in plenaria, sia per le aree di linea sia per le aree di staff; in totale si è trattato di 6 sessioni a cui hanno partecipato 211 colleghi. Nel mese di novembre 2024 sono stati avviati i moduli formativi specifici per 9 gruppi delle aree di linea e 2 gruppi per le aree di staff composti in totale da 202 colleghi. Il numero complessivo di colleghi invitati a partecipare all'iniziativa è stato pari a 302 (totale dei dipendenti, esclusi dirigenti e responsabili). Il progetto riguarda un percorso formativo sulle strategie di self-empowerment per accrescere la motivazione e migliorare il clima interno anche alla luce della condivisione dei valori dell'Ente;
7) un percorso formativo "A.I. for Talents"", rivolto ad un gruppo ristretto di 26 dipendenti e relativo ai cambiamenti e alle opportunità offerte dall'Intelligenza artificiale. Il percorso, che ha previsto momenti di formazione in aula alternati ad incontri di carattere più esperienziale in azienda e presso un laboratorio del territorio, ha permesso di far sperimentare e toccare con mano il potenziale utilizzo dei diversi strumenti di Intelligenza Artificiale, per poi calare in un momento successivo le conoscenze acquisite nel contesto lavorativo quotidiano, all'interno delle singole unità organizzative camerali di appartenenza.

In riferimento all'obiettivo strategico 2024 attribuito sia al Segretario Generale che ai dirigenti ("Dai Valori ai Comportamenti"), continueranno le iniziative intraprese all'interno delle singole Aree della Camera e raccolte in un Piano di miglioramento, per accrescere la responsabilità e l'engagement a partire dai valori dell'Ente.

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 2024 si è registrata la sostituzione, a seguito di dimissioni, di un membro effettivo di parte sindacale.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2024 il comitato si è riunito in media ogni mese e mezzo, per un totale di 8 incontri, sempre in 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; le riunioni sono state convocate in fascia pomeridiana previa condivisione delle opzioni di agenda e in base alla maggioranza delle adesioni.
L'attività del CUG si è concretizzata nella formulazione di proposte in materia di benessere organizzativo, di gestione della raccolta differenziata dei rifiuti; nella stesura del questionario sull'indagine di clima, nella relativa analisi dei dati e nella presentazione al personale. L'anno 2024 ha inoltre visto l'adesione del comitato ad una rete cittadina dei CUG delle PA che insistono sul territorio cittadino di Milano, al fine di condividere idee, buone prassi ed eventualmente co-progettare iniziative congiunte; onde partecipare agli incontri sono stati individuati, fra i membri del comitato, alcuni delegati; si sono tenuti due incontri all'esito dei quali sono emerse possibilità di collaborazione con gli altri soggetti della rete, in particolare rispetto alle iniziative di contrasto alla violenza di genere, oltre a spunti interessanti e buone pratiche circa il tema dell'identità alias.
Inoltre, nel corso del 2024 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 gestione di giustificativi per alcune tipologie di permessi e ulteriori modalità di fruizione dello smart working.

POTERI PROPOSITIVI

Oltre alla realizzazione dell'indagine di clima, proposta prioritaria dell'attività del CUG per prevenire situazioni di discriminazione, tra le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, il Comitato ha sottoposto alla valutazione dell'Amministrazione la possibilità di istituire un servizio di supporto e di ascolto per i dipendenti, anche sulla scorta di quanto rilevato dal fabbisogno espresso nell'indagine di clima. Il Comitato ha esaminato diverse opportunità per realizzare tale servizio, ed in particolare, ha ricevuto ed approfondito due proposte che sono state raccolte e sottoposte all'Amministrazione quali nuove azioni positive.
Tra le attività per la promozione e il potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, è stata suggerita all'Amministrazione la possibile attivazione di una "banca dello smart working" che consenta di trasferire ai mesi adiacenti giornate di lavoro agile, o non godute nel corso del mese di riferimento o anticipandone la fruizione, nel limite massimo di due giornate.
Infine, per quanto riguarda le azioni di promozione e diffusione delle conoscenze ed esperienze sul tema della parità e delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, il CUG ha raccolto l'invito pervenuto dall'omologo Comitato del Comune di Milano e ha aderito quindi alla rete cittadina dei CUG delle PA che

insistono sul territorio del Comune di Milano, al fine di condividere idee, buone prassi ed eventualmente co-progettare iniziative congiunte, anche rispetto alle iniziative di contrasto alla violenza di genere.

POTERI CONSULTIVI

Il CUG ha affrontato la questione relativa alla fruizione dei permessi per lo svolgimento di controlli prenatali previsti per legge a seguito della segnalazione giunta a mezzo mail circa le difficoltà lamentate da una dipendente, in quanto era stato fatto presente che l'ufficio Gestione giuridico-economica del personale richiedeva presentazione di certificazioni con espressa la dicitura "Controlli prenatali".
La questione sollevata ha portato il CUG ad effettuare un primo approfondimento circa le disposizioni normative vigenti, secondo le quali non sembra sussistere in capo al dipendente l'onere di tale specificità per la fruizione di questi permessi, in quanto non è facoltà del datore di lavoro eccepire sulla natura di controlli eseguiti durante il periodo di gravidanza.
A seguito di un confronto con l'UO Gestione giuridico-economica del personale, quest'ultimo ha confermato che l'attuale modalità di giustificazione dell'assenza per controlli prenatali consegue ad alcuni documenti di indirizzo, aprendo comunque all'opportunità di valutare la soluzione proposta dal CUG, secondo cui a tale scopo potrebbe essere sufficiente e ammissibile un'autocertificazione.

POTERI DI VERIFICA

Gli indicatori del Piano Azioni Positive per l'anno 2024 sono stati verificati dal CUG nel corso di due monitoraggi.
Oltre alle azioni in tema di pari opportunità, della cui realizzazione si è dato conto nella precedente sezione 3 di questa relazione, sono state monitorate le iniziative volte a consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro. In questo ambito, oltre all'avvio del già menzionato percorso di *empowerment*, si segnala il mantenimento di appositi strumenti di welfare in tema di sostegno al reddito, supporto all'istruzione dei figli e assistenza sanitaria; la prosecuzione della gestione degli orti aziendali quale azione di sensibilizzazione dei dipendenti sui temi ambientali; la creazione di un'app dedicata e denominata "One", a disposizione di tutto il personale del sistema camerale milanese al fine di migliorare la comunicazione interna e la condivisione delle esperienze.
Per quanto attiene invece alle azioni di consolidamento del ruolo del CUG, rispetto al potenziamento del bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso momenti formativi, nel 2024 i componenti del Comitato hanno partecipato al corso di formazione sulla redazione del "Bilancio di genere"; anche nel corso del 2024 è rimasto inoltre costante il dialogo con la rete nazionale CUG, che si è sostanziato in incontri periodici e nello scambio di materiale e documentazione; inoltre, il CUG ha partecipato a due incontri della rete territoriale dei CUG della città di Milano, proposta dal CUG del Comune di Milano. Da ultimo, la sezione della Intranet dedicata al CUG è stata oggetto di

aggiornamento dei contenuti tramite la pubblicazione del Piano Azioni Positive 2024-2026, della Relazione Annuale 2024 (riferita all'anno 2023) e dei risultati dell'Indagine di clima. Infine, in termini di discriminazione, violenze e mobbing non si registrano casi particolari. È stata raccolta soltanto una segnalazione relativa a possibili disparità di trattamento nell'autorizzazione allo svolgimento delle attività straordinarie inerenti ai concorsi a premio, per cui si è ritenuto utile far sensibilizzare per il tramite dell'area del Personale gli autorizzatori al rispetto della funzione svolta dai delegati, laddove non vi siano evidenti incompatibilità o criticità con l'attività ordinaria dell'ufficio.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Grazie all'Indagine di clima, nel corso dell'anno il Comitato Unico di Garanzia ha raccolto numerosi dati dai dipendenti dell'Ente per poi fare la fotografia dello stato di benessere organizzativo e pari opportunità sul luogo di lavoro.
I dipendenti hanno espresso dei pareri con una valutazione alta nelle voci relative alla collaborazione tra colleghi, alla sensibilità dell'Ente all'innovazione tecnologica e circa l'adeguatezza delle dotazioni strumentali, cosi come verso gli istituti di conciliazione vita/lavoro. Al contrario le voci dell'indagine che hanno ottenuto una valutazione bassa sono state l'accessibilità e la chiarezza dei percorsi di carriera e sviluppo professionale, così come la flessibilità di norme e procedure interne, ma anche le modalità di comunicazione delle soluzioni gestionali e dei cambiamenti organizzativi.
Tra le altre iniziative, si segnala l'adesione alla rete cittadina dei CUG delle PA sul territorio della città di Milano, al fine di condividere idee, buone prassi ed eventualmente co-progettare iniziative congiunte. Si tratta di un'opportunità significativa, anche nell'ottica di accedere a maggiori risorse a vantaggio dei dipendenti dell'Ente tramite logiche di scala. Il confronto con le altre realtà circostanti può inoltre offrire spunti di miglioramento e creare delle sinergie con lo scopo di fare rete.
Sempre nella logica di un benessere generale diffuso e in attuazione dei suoi poteri consultivi, il CUG si è preso a carico una segnalazione relativa alla modalità di fruizione permessi gravidanza. Il comitato ha voluto sensibilizzare l'amministrazione ad accettare le attestazioni generiche (e non il "permesso gravidanza"), soprattutto al fine di evitare che tali formalismi possano rischiare di compromettere l'accesso a un diritto legalmente riconosciuto e garantito.
Per l'anno 2025 il CUG si pone come obiettivi:

- affiancare, mediante un approccio collaborativo e propositivo, l'Amministrazione nell'individuazione di nuovi strumenti e iniziative a favore del benessere dei dipendenti;
- attivare uno sportello di ascolto a favore dei dipendenti dell'Ente;
- proseguire gli aggiornamenti formativi dei membri del CUG e la diffusione di occasioni di approfondimento sulle tematiche del benessere e delle pari opportunità a beneficio della totalità dei colleghi.