Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20123
Indirizzo:	Via Meravigli 9 B
Codice Amministrazione:	ccmm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019-2021	2022 - 2024
piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2019-2021-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ccmm/2019-2021/piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (292.87 KB)	piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ccmm/2022-2024/piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (4.45 MB)

2023-2025
piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2023-2025-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ccmm/2023-2025/piano_azioni_positive_ccmm-triennio_2023-2025-anno_.pdf)

(3.71 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	0	4	1	0	0	0	5	0
Personale non dirigente	D-D3	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0
Personale non dirigente	D-D1	0	3	5	23	3	0	4	11	35	1
Personale non dirigente	C	0	5	9	39	9	0	14	43	82	5
Personale non dirigente	B-B3	0	0	1	0	0	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	B-B1	0	0	1	11	1	0	1	18	11	0
Totale personale		0	8	16	77	14	0	19	76	142	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,23	4,47	21,51	3,91	0,00	5,31	21,23	39,66	1,68

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (2)	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (3)
Inferiore a 3 anni	0	1	1	0	0	2	40,00	1,82	0	1	2	0	0	3	60,00	1,27
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	0,91	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	4	5	4	0	13	32,50	11,82	0	13	7	5	2	27	67,50	11,39
Superiore a 10 anni	0	3	10	68	13	94	31,23	85,45	0	4	51	137	15	207	68,77	87,34

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale	0	8	16	73	13	110			0	18	60	142	17	237		
Totale %	0,00	2,31	4,61	21,04	3,75	31,70			0,00	5,19	17,29	40,92	4,90	68,30		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
D-D3	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,29
D-D3	Laurea	0	0,00	6	100,00	6	1,73
D-D1	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,58
D-D1	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,29
D-D1	Laurea	24	36,92	41	63,08	65	18,79
D-D1	Diploma di scuola superiore	9	52,94	8	47,06	17	4,91
C	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,87
C	Laurea	26	35,62	47	64,38	73	21,10
C	Diploma di scuola superiore	31	26,72	85	73,28	116	33,53
C	Inferiore al Diploma superiore	5	35,71	9	64,29	14	4,05
B-B3	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,58
B-B3	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,87
B-B1	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,29
B-B1	Diploma di scuola superiore	3	27,27	8	72,73	11	3,18
B-B1	Inferiore al Diploma superiore	9	29,03	22	70,97	31	8,96
Totale personale		110		236		346	
Totale % sul personale complessivo		30,73		65,92		96,65	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale della Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi è composto da n. 358 unità con un prevalenza femminile di n. 243 dipendenti e n. 115 uomini. La fascia d'età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra i 51 e i 60 anni (61,17%), seguita dalla fascia 41-50 anni (25,7 %), mentre esigua è la componente under 40 anni con la fascia d'età dai 31 ai 40 che ricopre solo il 7,54%. Non sono presenti dipendenti sotto i 30 anni, mentre gli ultrasessantenni sono il 5,59%.

Per quanto riguarda le categorie contrattuali suddivise per genere, dei n.115 uomini in attività n.14 sono di livello B, n.62 C, n.34 D, e n.5 dirigenti, mentre delle n.243 donne n.35 sono di livello B, n. 144 C, n. 58 D e n.5 dirigenti oltre al Segretario Generale.

A livello di crescita professionale si osserva, indistintamente dal genere, che la maggior parte del personale è fermo al proprio livello di inquadramento da un tempo superiore ai 10 anni (l'85,45% di uomini e l'87,34% di donne) e l'1,44% ha avuto una progressione negli ultimi 3 anni. Per quanto concerne il grado di istruzione posseduta il 100% del personale dirigenziale è in possesso di Laurea; il personale di categoria D è per l'81,52% laureato; il personale di categoria C è per il 36,89% laureato e per il 56,31% diplomato; il personale di categoria B il 26,53% possiede un diploma e il 2,04% anche una laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Tempo Pieno	0	8	15	71	14	108	36,12	93,91	0	13	45	118	15	191	63,88	78,60
Part Time >50%	0	0	1	3	0	4	8,00	3,48	0	3	13	28	2	46	92,00	18,93
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	33,33	2,61	0	2	4	0	0	6	66,67	2,47
Totale	0	8	16	77	14	115			0	18	62	146	17	243		
Totale %	0,00	2,23	4,47	21,51	3,91	32,12			0,00	5,03	17,32	40,78	4,75	67,88		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part-time 50% settimanale Misto	0	0	0	2	0	2	28,57	1,75	0	2	1	2	0	5	71,43	1,75
Part-time 50% settimanale Verticale	0	0	0	1	0	1	50,00	0,88	0	0	0	1	0	1	50,00	0,35

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part-time 52,78% settimanale Orizzontale	0	0	1	0	0	1	100,00	0,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time 66,67% settimanale Verticale	0	0	0	1	0	1	100,00	0,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time settimanale 66,67% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,35
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	4	0	7	100,00	2,46
Part-time settimanale misto 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,35
Part-time mensile verticale 76,92%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,35
Part-time settimanale orizzontale 77,77%	0	0	0	1	0	1	7,14	0,88	0	2	4	7	0	13	92,86	4,56
part-time settimanale misto 77,77%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,88	0	0	0	1	0	1	50,00	0,35
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	6	9	2	18	100,00	6,32
part-time settimanale misto 83,33%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,88	0	0	0	4	0	4	80,00	1,40
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	1	3	1	6	13,64	5,26	0	3	17	16	2	38	86,36	13,33
Personale che fruisce del lavoro agile	0	6	15	66	13	100	33,90	87,72	0	14	41	127	13	195	66,10	68,42
Totale	0	7	17	76	14	114			0	22	72	174	17	285		
Totale %	0,00	1,75	4,26	19,05	3,51	28,57			0,00	5,51	18,05	43,61	4,26	71,43		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dei 358 dipendenti camerali 299 lavorano a tempo pieno mentre 59 usufruisco di una forma di lavoro part-time. Circa l'88% di essi è di genere femminile e principalmente ricompresa nella fascia di età che va dai 51 ai 60 anni, seguita dalla fascia di età che va dai 41 ai 50 anni. Tra le donne il part-time è richiesto dal 21,4% mentre tra gli uomini dal 6%. La maggior richiesta è per un tipo di part-time >50% (quasi il 92%).

La tipologia di part-time più richiesta è il part-time orizzontale settimanale 83,33% che vede la settimana lavorativa

distribuita su 6 ore giornaliere, seguito dal part-time settimanale orizzontale 77,77% ovvero come la precedente ma con 4 ore il venerdì. Il part-time verticale è poco richiesto (3 persone).

Il telelavoro è fruito da 6 uomini e 38 donne ovvero il 12,29% del totale dei dipendenti. Come per il part-time ne fa richiesta principalmente il genere femminile nella fascia d'età che dai 41 ai 50 anni (17 donne) e dai 51 ai 60 (16 donne).

Ben 295 dipendenti fruiscono del lavoro agile ovvero l' 82,4%. Di essi 100 sono uomini (l'86,95%degli uomini) e 195 donne (l'80,24%). Anche a seguito della pandemia il lavoro agile è stato esteso a quasi tutti i dipendenti di tutte le fasce di età.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	279	22,63	954	77,37	1233	51,18
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	207	24,01	655	75,99	862	35,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	4,14	301	95,86	314	13,03
Totale permessi	499	20,71	1910	79,29	2409	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel corso del 2020 i congedi parentali e i permessi l 104/1992 che sono stati fruiti corrispondo ad un totale di 2409.

N 1233 sono i permessi giornalieri L.104/1992 il 22,63% da uomini e il restante 77,37% da donne.

Il numero dei permessi orari L.104/1992 in ore è pari a 862 ore anche in questo caso usufruite principalmente da donne per il 75,99% pari a 655 ore e il restante 24,01% da uomini.

Anche i permessi giornalieri per congedi parentali rimangono prerogativa delle donne che ne hanno usufruiti 201 corrispondenti al 95,86% del totale.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Si precisa che, in fase di aggiornamento 2021 (approvato con delibera di Giunta n. 19/2021 e pubblicato sul sito istituzionale) alcune misure contenute nel Piano Azioni Positive 2019 - 2021 sono state riformulare ed altre sono state aggiunte ex novo.

L'Obiettivo n. 1 dell'ente: "Favorire le pari opportunità" conferma la volontà di mantenere e possibilmente incrementare i progetti di ework in particolare attivando alcune nuove azioni positive quale la redazione di un nuovo regolamento per lo smart working che tenga in considerazione il mutato contesto mondiale e le nuove necessità di conciliazione famiglia-lavoro dei dipendenti e affiancando a questo azioni di sostegno quali la realizzazione di iniziative formative rivolte sia ai responsabili che ai collaboratori sulla gestione delle relazioni a distanza e uno Studio di fattibilità per realizzare convenzioni per i dipendenti in relazione a materiale utile per lo smart working non fornito dall'Ente al fine di ridurre disagi e costi sostenuti dal personale

Vengono inoltre confermate le azioni rivolte al sostegno della maternità e della paternità e alla cura e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà e al miglioramento dell'efficienza organizzativa del lavoro a tempo parziale.

Il processo di integrazione dei colleghi neoassunti viene riformulato introducento programmi formativi dedicati e costante affiancamento dei colleghi più esperti per meglio trasmettere la visione d'insieme relativa all'identità e ai valori dell'Ente

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	0	16	0	16	13,68	0,46	0	0	0	101	0	101	86,32	1,15
Aggiornamento professionale Categoria D	0	55	76	800	118	1049	34,16	29,97	0	81	393	1522	26	2022	65,84	22,99
Aggiornamento professionale Categoria C	0	84	176	692	268	1220	31,77	34,86	0	401	845	1254	120	2620	68,23	29,79
Aggiornamento professionale Categoria B	0	0	49	22	4	75	12,20	2,14	0	11	6	327	196	540	87,80	6,14
Obbligatoria (sicurezza)	0	41	94	394	72	601	24,71	17,17	0	131	339	1124	237	1831	75,29	20,82
Competenze manageriali/Relazionali	0	17	29	204	21	271	28,32	7,74	0	83	177	370	56	686	71,68	7,80
Tematiche CUG	0	0	0	7	0	7	12,50	0,20	0	7	7	35	0	49	87,50	0,56
Lingue	0	14	17	195	35	261	21,64	7,46	0	134	223	545	43	945	78,36	10,75
Totale ore	0	211	441	2330	518	3500			0	848	1990	5278	678	8794		
Totale ore %	0,00	1,72	3,59	18,95	4,21	28,47			0,00	6,90	16,19	42,93	5,51	71,53		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Procedura comparativa	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Procedura di reclutamento personale	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	5		10		15		
Totale % sul personale complessivo	1,40		2,79		4,19		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione delle commissioni di concorso è composta per un terzo da uomini per due terzi da donne, rispecchiando così la composizione del personale camerale (32% uomini e 68% donne)

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	€128222,00	€124218,00	€ -4004,00	-3,22
D-D3	€0,00	€36784,30	€ 36784,30	100,00
D-D1	€40647,70	€38857,60	€ -1790,10	-4,61

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
C	€28339,30	€26821,20	€ -1518,10	-5,66
B-B3	€25481,70	€23911,20	€ -1570,50	-6,57
B-B1	€26201,70	€25012,10	€ -1189,60	-4,76

La media delle retribuzioni del personale a tempo pieno maschile risulta superiore alla media delle retribuizioni del personale femminile in tutte le categorie, con percentuali che variano dal 3, 22 % dei dirigenti al 6,57% del personale di fascia B-B3.

In particolare nei gruppo con inquadramento C e D-D1, che rappresentano rispettivamente il 58% e il 24% del personale, il divario economico è rispettivamente del +5,66 % e del + 4.61% a favore del personale di sesso maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

Nel mese di novembre, il **Comitato Unico di Garanzia** *ha organizzato, promosso ed elaborato* l'indagine di clima in Camera di commercio. L'indagine è stata pubblicata sulla intranet dell'Ente ed è stata resa disponibile tramite la compilazione on line. L'indagine si compone di 9 aree di analisi più 2 approfondimenti in riferimento alle modalità di e-work (telelavoro e smart working) e un ulteriore approfondimento sulla situazione di Home working causata dall'emergenza Covid 19.

Mantenendo l'indagine confrontabile statisticamente con gli anni passati sono stati realizzati alcuni accorgimenti per rendere l'indagine sempre più snella e di rapida comprensione e compilazione. I risultati, garantiti da una partecipazione anonima, sono stati elaborati dai componenti del CUG e presentati all'amministrazione in modalità aggregata. Parallelamente i risultati sono stati pubblicati anche sulla intranet camerale.

Per quanto riguarda il numero dei partecipanti seppur costante negli ultimi anni è comunque inferiore rispetto ad almeno una cifra che corrisponda alla maggioranza dei dipendenti dell'Ente.

La votazione media generale suddivisa sulle singole aree tematiche di indagine evidenzia una leggera crescita (di qualche punto decimale), rispetto al 2019. Tuttavia l'aumento non è tale da influenzare il trend generale degli ultimi anni. La votazione media si attesta attorno al 3,2 , di poco superiore alla soglia minima di positività (voto 3).

Fra i trend in crescita troviamo le voci comunicazione interna, apertura all'innovazione tecnologica e culturale, organizzazione del lavoro, telelavoro. Rispetto alla nuova indagine svolta su home working ed emergenza Covid 19 la valutazione media di ogni ambito è positiva. Mentre i valori con un trend negativo riguardano principalmente le pari opportunità e benessere lavorativo e alcuni temi riferiti alle seguenti voci : caratteristiche del proprio lavoro , il mio carico di lavoro è adeguato, percezione del contesto, fiducia nelle capacità gestionali e professionali del management e

organizzazione del lavoro.

Le risposte fornite dagli utenti ai quesiti aperti vertono principalmente su alcuni temi:

● possibilità di proseguire lavorando con forme di lavoro agile, su base volontaria, anche dopo la pandemia, con dotazioni informatiche e strumentali maggiormente adeguate (si ipotizzano possibilità di convenzioni se le dotazioni non possono essere fornite dall'ente), diritto alla disconnessione e verificando la possibilità di riconoscere al dipendente l'apporto personale sostenuto (possibilità di rimborsi)

● maggiore flessibilità oraria

● formazione in project management e gestione del personale per chiunque gestisca personale non in presenza

● percorsi di formazione sulle soft skill e su applicazioni e software maggiormente utilizzati per il lavoro da remoto

● miigliore distribuzione dei carichi di lavoro

● maggiore condivisione con il personale dei cambiamenti organizzativi anche attraverso incontri dedicati

● semplificazione procedure e maggiore fruibilità delle informazioni

Pari opportunità e benessere lavorativo

L'Area indaga la dimensione delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e della presenza, o meno, di comportamenti anomali che possono portare a ledere la dignità personale e professionale nonchè la salute psicofisica dello stesso. Un valore in diminuzione, che attesta l'ambito attorno alla sufficienza. Un dato che merita attenzione e sul quale va fatta una riflessione sulle azioni da mettere in campo per recuperare valori positivi sopprattutto sugli aspetti più sofferenti come i CARICHI DI LAVORO e situazioni di MALESSERE LAVORATIVO.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Con delibera di Giunta n. 73 del 21 dicembre 2017 è stato approvato il CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI - Aggiornato con delibera di Giunta n. 232 del 16 dicembre 2019.

I principi e i contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi sono da intendersi quale specificazione ulteriore del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato, ai sensi dell'art. 54 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile

2013, il cui contenuto è pertanto da intendersi integralmente richiamato.

Il Codice specifica gli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, la cui inosservanza implica l'insorgenza di responsabilità disciplinare del dipendente.

Rappresenta, inoltre, una delle principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione ed è elemento essenziale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente.

Non sono state adottate misure preventive in quanto non si sono verificati situazioni di disagio lavorativo.

****

Nella fase di emergenza sanitaria l'Ente ha messo a disposizione dei suoi dipendenti lo **SPORTELLO DI ASCOLTO** in collaborazione con l'H San Raffaele di Milano.

Lo **Sportello di ascolto** è rivolto a coloro che sentono la necessità di affrontare preoccupazioni e/o problematiche relative a un proprio malessere psicologico, o di dover superare problemi di comunicazione e relazione nell'ambiente di lavoro.

Lo Sportello ha l'obiettivo di offrire un aiuto ed un accompagnamento nella conoscenza della propria problematica e nell'individuazione di possibili soluzioni.

Come funziona:

- Richiesta di **colloquio telefonico preliminare** (15 minuti) con lo psicologo psicoterapeuta (figura esterna all'Ente) scrivendo una mail dedicata al fine di garantire alla persona la massima riservatezza.
- Colloquio di approfondimento appositamente dedicato in caso di necessità (45 minuti) fino a un massimo di tre incontri.

I **colloqui di approfondimento in presenza** hanno avuto luogo presso l'Infermeria di Via Meravigli 9/b della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi durante il normale orario lavorativo.

I **colloqui di approfondimento** con lo specialista potevano svolgersi anche **da remoto** (Skype, Cisco Webex, WhatsApp ect. ect.).

Lo sportello d'ascolto è stato gestito nel totale rispetto dell'anonimato: gli incontri previsti venivano concordati direttamente con lo psicologo che ha gestito la riservatezza sui temi affrontati nel caso dei colloqui, nonché sull'identità dei richiedenti.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Con delibera n. 184 del 21/10/2019 la Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi ha varato il suo PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

All'interno di questo documento, sono stati individuati obiettivi, sotto obiettivi e azioni che l'Ente si impegna ad intraprendere nel prossimo triennio. A seguito dell'introduzione della Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n. 2, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e viene inserito come allegato al Piano della performance.

Si propongono i seguenti aggiornamenti annuali 2021:

- Favorire le pari opportunità Sotto - obiettivo: Mantenimento e possibile incremento dei progetti di e-work o lavoro agile

Azioni:

1. Realizzazione di iniziative formative rivolte sia ai responsabili che ai collaboratori sulla gestione delle relazioni a distanza

dovute dalla maggiore fruizione del lavoro da remoto

2. Realizzazione di convenzioni per i dipendenti in relazione a materiale utile per lo smartworking non fornito dall'Ente (es: sedia, schermo grande, docking station o equivalente, tastiera, lampade da tavolo, ecc) per garantire l'uso di strumentazione informatica adeguata, al fine di ridurre disagi e costi sostenuti dal personale.

- Consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro Sotto-obiettivo: Promuovere il benessere organizzativo ed accrescere le leve motivazionali dei dipendenti

Azioni:

1. Migliorare la consapevolezza e l'autoefficacia dei dipendenti tramite iniziative di formazione legate all'empowerment con il fine di incrementare la gestione dei livelli di automotivazione

2. Migliorare la modalità di lavoro in gruppo grazie alla realizzazione di eventi di teambuilding e corsi sulle soft skills rivolte sia ai responsabili che ai dipendenti

- Consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro Sotto-obiettivo: Agevolazione dello scambio di conoscenze

Azioni:

Realizzazione di iniziative volte al miglioramento della comunicazione interna all'interno dell'area

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Potenziamento comunicazione interna

L'amministrazione, a seguito dei risultati dell'indagine di clima promosso dal CUG, ha voluto promuovere azioni migliorative sulla comunicazione interna dell'Ente, un aspetto strategico in grado di dare un contributo fondamentale alla motivazione dei dipendenti e migliorare l'immagine e la credibilità dell'intera organizzazione. Nel corso 2020 i dirigenti hanno presentato al Segretario Generale un piano di comunicazione ed avviato una serie di interventi all'interno delle proprie aree.

In particolare l'**Area Personale organizzazione e sportelli**, ha realizzato iniziative volte a favorire la capillare e rapida circolazione delle informazioni, come la creazione di un gruppo su **WhatsApp** tra Dirigente e responsabili e la redazione di un **vademecum sulla gestione delle riunioni** da condividere con tutti i dipendenti.

Inoltre, al fine di stimolare la coesione e dare maggiore impulso a stili di comunicazione virtuosi, ha realizzato per i collaboratori dell'area un'attività di **teambuilding con la tecnica della gamification**: un "Virtual Murder" in remoto. Tutti i partecipanti sono stati suddivisi in diversi team investigativi, collocati nelle proprie "stanze virtuali" dove hanno ricevuto la visita a turno dei "sospettati". Collaborando tra loro hanno cercato di scoprire il colpevole di un omicidio.

Nell'**Area Risorse e patrimonio** è emersa l'esigenza di aggiornarsi e condividere maggiormente le informazioni riguardanti procedure in continuo cambiamento che coinvolgono gli Uffici dell'Area. Per migliorare la comunicazione si è puntato sulla **calendarizzazione di incontri** periodici e sul maggiore utilizzo di **strumenti di lavoro condivisi**.

Si sono realizzati sia **incontri operativi**, relativi ad aspetti più strettamente attinenti all'attività di una singola unità organizzativa, estese anche ad altre u.o. dell'Area, che **incontri trasversali,** utili per favorire il passaggio delle informazioni in un'area in cui sono frequenti le attività fortemente integrate che coinvolgono sia strutture interne che di altre aree.

L'**Area Tutela** ha riconosciuto l'importanza di riuscire ad instaurare una relazione incentrata sulla fiducia tra le persone e nelle persone. L'obiettivo è stato e sarà in futuro quello di coinvolgere il proprio personale nelle decisioni e nelle scelte

effettuate e prestare una maggiore collaborazione nello svolgimento delle varie attività, anche indipendentemente dal livello gerarchico.

Per approfondire maggiormente i risultati emersi dall'indagine di clima, il dirigente ha richiesto al CUG un incontro ad hoc con un focus sulla propria Area.

Sui sono quindi attivate tre modalità di comunicazione: **top down, bottom up e tra pari.**

Interventi Top down: organizzazione di un calendario articolato di riunioni per tutto l'anno, con interlocutori diversi (dirigente con tutta l'area, dirigente con i singoli uffici e con responsabili).

Interventi bottom up: possibilità per i singoli uffici di presentare una proposta di miglioramento delle attività.

Comunicazione tra pari (nel corso del prossimo anno): una community, uno spazio di lavoro e collaborazione tra colleghi dell'Area, dove sia possibile porre quesiti e fornire informazioni indipendentemente dal ruolo ricoperto.

L'**Area Comunicazione Sistemi informativi e sviluppo delle imprese** ha puntato su un modello basato sulla condivisione. Le azioni che si sono cominciate a concretizzate nel corso dell'anno si possono sintetizzare in:

Staff meeting Area: progettazione e realizzazione di un calendario di incontri tra i responsabili delle unità organizzative, durante i quali è monitorato l'avanzamento dei progetti e delle attività assegnate.

Staff visit: specifici incontri, organizzati con un breve intervento di visione e indirizzo del dirigente, seguito da una sessione di Q&A.

Learning history/Pills tutoring: realizzazione di incontri su contenuti verticali e orizzontali in cui gli speaker sono i responsabili relazionano alle risorse di altre unità organizzative dell'Area. L'incontro tra responsabili e staff diversi consente di "mappare", senza pregiudizi, le conoscenze specifiche e le soft skill di area nonché le tacite conoscenze, utili per azioni condivise in una logica di contaminazione reciproca.

L'**Area Registro Imprese** è un'area molto tecnica che comprende numerosi uffici al suo interno e decine di collaboratori che non sempre conoscono quanto avviene negli altri uffici. Si sono quindi attivati degli strumenti che possano agevolare un miglior scambio di informazioni ed aumentare nei collaboratori un senso di appartenenza all'intera Area. In particolare:

1. **casella email** : condivisa dai responsabili che fungerà da repository per tutti i quesiti e relative risposte.
2. **newsletter interna** all'Area, implementata con le novità più recenti, aggiornamenti della normativa, quesiti, comunicazioni di interesse trasversale per gli operatori dell'Area.
3. "**Registro Imprese in pillole**", una riunione periodica online, di breve durata dove in una sorta di question time ci sarà la possibilità di chiarire le risposte ai quesiti e confrontarsi.

Nell'**Area Programmazione** infine è stato predisposto un programma di riunioni avente la finalità di presentare e condividere le attività di ciascun servizio ed identificare temi trasversali su cui raccogliere delle proposte migliorative dell'attività dell'area, accrescendo così il grado di conoscenza da parte dei collaboratori sulle attività svolte nell'area e mettere a sistema sinergie e collaborazioni interne.

Obiettivo:
Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Si elencano le azioni inserite nel Piano azioni positive e realizzate nel corso dell'anno:

- Rinnovo linee guida per svolgimento del telelavoro biennio 2020-2021.
- Mantenimento della possibilità di accesso e di eventuale ampliamento dello smart working (target:

N. dipendenti in lavoro agile 2020 > n. dipendenti in lavoro agile 2019). Per il 2020 si è raggiunto un n. di beneficiari effettivo pari a 295 unità di personale (100 uomini e 195 donne) contro i 100 dell'anno precedente. Partendo già da una rodata sperimentazione, con un ulteriore sforzo di adeguamento della strumentazione necessaria, l'Ente è riuscito in questo periodo emergenziale a dare un forte impulso alla modalità di lavoro agile.

- Valorizzazione delle professionalità dei dipendenti a tempo parziale prevedendo una rappresentanza all'interno del CUG e dell'OPI.
- Attività di sensibilizzazione di dirigenti e responsabili sull'autorizzazione al tempo parziale, al telelavoro e al lavoro agile. Effettuazione di momenti/incontri per sensibilizzazione su queste tematiche.
- Introduzione di appositi strumenti welfare in tema di sostegno al reddito, supporto istruzione figli, assistenza sanitaria.
- Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come la pratica delle ferie solidali. Il personale impegnato in particolari cure dei minori. Preparazione di un documento ad hoc.
- Formazione obbligatoria per i responsabili al fine di realizzare un'attività preventiva di situazioni discriminatorie. Realizzazione di momenti formativi.
- Collaborazione con l'Organismo paritetico per l'innovazione. Realizzazione di momenti di confronto tra CUG ed OPI.
- Avvio di forme di collaborazione con l'Organismo Indipendente per la Valutazione. Invio di comunicazioni relative al benessere organizzativo.(Invio indagine di clima e relativa analisi).
- Favorire lo scambio di esperienze tra CUG. Partecipazione ad incontri della Rete Nazionale CUG.
- Accrescere le competenze del CUG grazie alla partecipazione di incontri formativi su pari opportunità e benessere organizzativo. Partecipazione ad incontri formativi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione/Nomina interna
Tipologia di atto:	Determina n. 67/2019
Data:	23/01/2019
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Non so

Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	cug@mi.camcom.it sezione intranet aziendale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 10	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio

lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Nel 2020 è stata realizzata l'indagine annuale di clima. I valori complessivi dimostrano che l'Ente deve compiere azioni su diversi fronti per accrescere i valori medi che risultano appena sufficienti in tutte le categorie di analisi. Sono da tenere in considerazione invece i valori positivi risultanti dall'analisi delle attività svolte per consentire l'operatività nel corso dell'emergenza pandemica. Per il 2021 è stato proposto come obiettivo di performance l'accrescimento dei valori medi.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Tra fine 2019 e 2020 il CUG è stato coinvolto nelle considerazioni di analisi sulla gestione del welfare aziendale.

Il CUG è stato inoltre coinvolto per quanto necessario nelle attività di gestione della Pandemia all'interno dell'Ente.

In sinergia con l'OPI sono state proposte modifiche e aggiornamenti al nuovo regolamento di smart working redatto dall'Amministrazione.

Piani di formazione del personale

Il CUG è stato interpellato nella definizione delle tematiche del piano di formazione del personale per l'anno 2020, fornendo proposte di allargamento e tematiche che sono state inserite anche nell'aggiornamento del PAP in vigore.

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

In sinergia con l'Amministrazione si è provveduto a verificare il piano triennale vigente e a proporre l'aggiornamento annuale. Le modifiche per lo più sono dovute alle nuove esigenze emerse con la situazione pandemica.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nel corso del 2020 gli interventi sono stati proposti in sinergia con la parte sindacale a fronte della situazione Pandemica. E' stato proposto l'allargamento delle fasce elastiche di ingresso ed uscita per consenire la massima flessibilità ai dipendenti in questo momento complicato per la gestione e concilizione dei tempi vita/lavoro ed allargamento smart working a tutta la platea dell'Ente.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Come descritto nella sezione 5, sono state verificate le attività di miglioramento della comunicazione interna svolte da ciascuna area ed oggetto dell'obiettivo di performance di benessere organizzativo per il 2020.

Considerazioni conclusive

La situazione dell'Ente nel suo complesso è da considerarsi invariata rispetto agli anni precedenti, nonostante l'emergenza pandemica. Il numero complessivo dei dipendenti sempre in calo vedrà nel 2021 un aumento grazie ai bandi di concorsi avviati nella seconda metà del 2020 e che proseguiranno anche nel 2021.

La rilevazione sulle fasce di età continua ad evidenziare la totale assenza di personale under 30 che anch'essa potrebbe vedere una variazione nel 2021.

Per quanto riguarda la differenza di genere, l'Ente risulta nel suo complesso a netta prevalenza femminile. Detto ciò si registrano lievi differenze di retribuzione per il personale responsabile (non dirigenziale) a favore del genere maschile. L'Ente offre diverse soluzioni di conciliazione vita lavoro (telelavoro, smart working, flessibilità oraria, etc.) che consente ai dipendenti una maggiore flessibilità (in prevalenza al genere femminile che ne fa richiesta). Anche grazie all'emergenza pandemica l'accesso allo smartworking da parte dei dipendenti è diventato quasi totale all'interno dell'Ente.

Nel corso del 2020 l'Ente ha anche riattivato lo Sportello d'ascolto: strumento di grande importanza anche per la situazione che si sta vivendo.

L'Ente ha una relazione costante con il Comitato Unico di Garanzia e nel corso degli anni ha messo a disposizione spazi e risorse per la sua attività. Grazie anche all'emanazione della direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", l'attività del CUG continua ad accrescere il suo ruolo propositivo e consultivo all'interno dell'Amministrazione così come descritto all'interno di questa relazione. Per quanto concerne i risultati dell'indagine di clima - strumento principale dell'azione di quest Comitato - nel corso del 2020 hanno mostrato una situazione di percezione di benessere organizzativo al di sotto delle aspettative ed in trend costante rispetto all'anno precedente. Per far fronte a tali risultati l'Amministrazione si è ancora più impegnata sia nell'aggiornamento annuale degli obiettivi inseriti all'interno del PAP 2019-2021, sia con la prosecuzione dell'assegnazione di obiettivi di performance sul benessere organizzativo.

Compito del CUG per l'anno 2021 sarà sicuramente quello di verificare l'attuazione di questi obiettivi e dei suoi risultati a tendere, nonché continuare nel processo di ascolto del personale, anche tramite gli strumenti di analisi del clima.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-di-milano-monza-brianza-lodi-2021