



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2020

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Pordenone-Udine

Sede legale: via Morpurgo, 4 - Udine - tel. +39 0432 273111

Sede secondaria corso Vittorio Emanuele II, 47 - Pordenone - tel. +39 0434 3811

P.IVA – Cod. Fisc.: 02935190302 - PEC: cciaa@pec.pnud.camcom.it

Documento informatico ai sensi del DLgs.82/2005 art.1.1.p e art.20.1bis.



1. Premessa

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

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.

Contesto organizzativo di riferimento

Il C.U.G. chiamato a redigere la presente relazione è stato nominato il 05.03.2021 per il quadriennio 2021-2024, con la nomina sia della rappresentanza dell'amministrazione che della parte sindacale, a seguito delle segnalazioni pervenute da parte delle organizzazioni sindacali. Il CUG è stato costituito assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

L'Ente presso cui lo scrivente C.U.G. opera – la Camera di Commercio di Pordenone-Udine – è di nuova costituzione, perché è nata il 08.10.2018 in seguito all'accorpamento delle CCIAA di Pordenone e di Udine, come previsto dal decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 08.08.2017 (confermato dal successivo decreto del 16.02.2018), in attuazione della riforma del sistema camerale approvata con D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 219. La nuova Camera di Commercio ha avviato fin da subito il processo di definizione del proprio modello organizzativo e di messa a regime della nuova realtà, affrontando le complessità legate alla necessità di armonizzare due realtà organizzative diverse. L'anno 2020 ha visto il completamento dell'attuazione del nuovo assetto organizzativo e nel 2021 è stato costituito il primo Comitato Unico di Garanzia che ha iniziato ad operare in data 17.08.2021.

1° PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1 – Dati sul personale

Di seguito si riportano alcuni dati (aggiornati al 31.12.2020) utili a descrivere il contesto organizzativo dell'Ente.

Personale in servizio al 31/12/2020

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2020	di cui donne al 31/12/2020
Dirigente	3	3
CAT. D	22	19
CAT. C	54	44
CAT. B	15	7
CAT. A	1	1
Totale	95	74

Posizioni di responsabilità

	Posizioni Organizzative	Alte Professionalità	Dirigenti
Uomini	1	1	0
Donne	6	0	3
Totale	7	1	3

Età

Età dipendenti al 31/12/2020		
Età	uomini	donne
20/24	0	0
25/29	0	0
30/34	0	0
35/39	0	2
40/44	2	5
45/49	5	15
50/54	3	31
55/59	9	21
Oltre 60 anni	2	0
Totale	21	74

Anzianità di servizio

Anzianità di servizio al 31/12/2020					
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Più di 30 anni	Totale
Uomini	0	7	9	5	21
Donne	1	24	34	15	74
Totale	1	31	43	20	95



Residenza

	Comune di Udine	Fuori Comune di Udine	Comune di Pordenone	Fuori Comune di Pordenone
Uomini	50%	50%	43%	57%
Donne	41%	59%	29%	71%

Personale in possesso di laurea

	Uomini	Donne
Personale dirigente	0	3 (100%)
Posizioni Organizzative	2 (100%)	5 (83%)
Personale non dirigente	5 (26%)	27 (42%)
Totale	7 (33%)	35 (47%)

Formazione del personale

UDINE			PORDENONE	
Formazione del personale al 31/12/2020			Formazione del personale al 31/12/2020	
	Ore di formazione	Media ore	Ore di formazione	Media ore
Uomini	66	7	67	10
Donne	643	13	444	15
Totale	709	12	511	14

Carichi di famiglia*

	Numero dipendenti	Uomini	Donne
1 figlio	9	4	5
2 figli	8	3	5
3 figli	2	0	2
Totale	19	7	12

* Figli con età compresa tra 0 e 12 anni

Tasso di assenza

	MEDIA COMPLESSIVA 2020
Tasso medio di assenza (*)	18,06%

* Per assenza si intende mancata presenza lavorativa a qualsiasi titolo verificatasi (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio)

Sezione 2 – Conciliazione vita/lavoro

Personale con rapporto di lavoro flessibile (tempo determinato, somministrazione, LSU) Nessuno

Orario di lavoro

Personale con contratto part-time al 31/12/2020		
Totale dipendenti	95	100%
Dipendenti part-time	21	22,11%
Dipendenti a tempo pieno	74	77,89%

Genere/orario di lavoro

Ripartizione personale per genere al 31/12/2020		
	uomini	donne
Part-time al 50%	1	2
Part-time al 70%	1	4
Part-time al 80%	0	12
Part-time al 90%	0	1
Tempo pieno	19	55
Totale	21	74

Orario flessibile

Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2020		
Totale dipendenti a tempo pieno	74	100%
Dipendenti con orario flessibile	11	14,86%
Dipendenti con orario ordinario	63	85,14%

Congedi parentali - figli di età non superiore a 12 anni

	Congedo retribuito al 100%	Congedo retribuito al 30%	Congedo retribuito al 50%	Non retribuito
Uomini	0	0	1	0
Donne	0	2	6	1
Totale	0	2	7	1

Legge 104/1992 e D.lgs 151/2001 permessi per assistenza e handicap

	Permessi ex art.33 legge 104/1992	Congedo straordinario ex art. 42 c.5 dlgs 151/2001
Uomini	3	0
Donne	12	1
Totale	15	1

Personale in telelavoro/lavoro agile

Nell'annualità 2020 non si registrano dipendenti in modalità di telelavoro.

Per quanto concerne la modalità del lavoro agile, l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha comportato importanti riflessi anche circa l'utilizzo di tale strumento. In deroga, infatti, alla normativa ordinaria, specifiche disposizioni governative hanno imposto alla pubblica amministrazione il ricorso a tale istituto nella misura massima possibile, pur contemperando la necessità di garantire, dapprima, solo i servizi essenziali e poi, via via, gli altri servizi connessi alla ripresa delle attività economiche e sociali, al fine di diminuire le occasioni di contatto e garantire un ambiente di lavoro sicuro rispetto al pericolo di contagio. In adempimento a tali disposizioni emergenziali, quindi, in una prima parte dell'anno (periodo marzo-giugno 2020) il ricorso al lavoro agile ha riguardato mediamente l'85% del personale; nel periodo estivo mediamente il 75%, senza mai scendere, fino alla fine dell'anno, sotto la percentuale del 50%, sulla base di una programmazione quindicinale di rotazione che tenesse conto dei seguenti criteri di preferenza:



- a) dipendenti con figli frequentanti servizi educativi/scuole dell'infanzia e/o scuole primarie/secondarie;
- b) dipendenti con situazioni di fragilità in merito allo sviluppo di complicità da COVID-19 personale o di familiari conviventi, certificate da documentazione sanitaria;
- c) dipendenti che, per recarsi in ufficio, utilizzano abitualmente mezzi di trasporto pubblico quali treno e/o servizi di linea extraurbana.

Sezione 3 – Parità/pari opportunità

L'Ente camerale ha adottato il Piano triennale Azioni Positive per il periodo 2019-2021 in data 22.10.2019. Il Piano prevedeva la realizzazione di azioni già promosse dagli enti preesistenti, al fine di armonizzare regole e criteri di taluni istituti giuridici delle CCIAA preesistenti.

Il Piano teneva infatti conto del contesto derivante dall'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine, che comportava la necessità di operare scelte di breve periodo, in attesa della definizione/attuazione del modello organizzativo del nuovo Ente (struttura organizzativa, attribuzione incarichi di responsabilità ecc.) e dell'adozione delle proprie regole di funzionamento (Regolamenti, Procedure ecc.)

Si riportano i risultati conseguiti fino al 31.12.2020, relativamente alle azioni avviate con il citato Piano triennale delle Azioni Positive.

Azione n. 1

Obiettivo: Definire le regole per accedere alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale *In modo uniforme per il nuovo Ente, confermando la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo determinato, al fine di consentire una rotazione tra il personale interessato, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'ente e consentendo l'innalzamento del numero di rapporti di lavoro a tempo parziale concedibili rispetto al contingente (+10%), in presenza dei presupposti disciplinati dalla normativa di settore.*

Tale azione si è concretizzata con l'adozione del nuovo Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 23 del 18.12.2020.

Il nuovo regolamento ha previsto l'armonizzazione delle precedenti discipline degli enti accorpati.

La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene prevista per un periodo a tempo determinato per un massimo di due anni, al fine di consentire una rotazione tra il personale interessato, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'ente. Sono stati armonizzate le percentuali della prestazione lavorativa ed i criteri di precedenza per la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro nel caso le domande siano superiori ai posti disponibili, sulla base dei criteri previsti dalla normativa vigente, volte a tutelare dipendenti con patologie/situazioni di handicap proprie, o del coniuge, di figli o genitori, dipendenti con figli minori o che rientrano dal congedo di maternità o paternità.

Sono stati altresì armonizzati, tempi e modalità di presentazione delle domande e decorrenza nella concessione della trasformazione del rapporto di lavoro.

Azione n. 2

Obiettivo: armonizzare istituti giuridici, orari di lavoro in esito all'accorpamento

Armonizzazione graduale tra le due sedi degli istituti contrattuali, degli orari di lavoro, della flessibilità in entrata e/o uscita ecc., tenendo conto di eventuali particolari esigenze legate a specifiche situazioni personali e/o organizzative presenti nelle precedenti strutture di provenienza.



Tale azione si è concretizzata con l'adozione dell'ordine di servizio n. 1 del 26.01.2021 relativo all'armonizzazione dell'orario di lavoro presso l'ente, che ha previsto: a) la definizione dell'orario di lavoro ordinario dei dipendenti e delle fasce di flessibilità, b) il mantenimento dell'orario differenziato in uso presso le due sedi, fino a progressiva prossima armonizzazione, concessi a personale dipendente con contratto di

lavoro a tempo pieno per conciliazione dei tempi di vita e lavoro sulla base di specifiche disposizioni interne già esistenti nelle ex Camere di Commercio; c) definizione di regole omogenee per l'attribuzione dei buoni pasto.

Azione n. 3

Obiettivo: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia triennio 2020-2024

Procedere alla costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Pordenone-Udine per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il quadriennio 2020-2024, come previsto dalla normativa in vigore.

La nomina del CUG per il quadriennio 2021-2024 è intervenuta nel 2021 e precisamente il 05.03.2021, con la nomina sia della rappresentanza dell'amministrazione che della parte sindacale, a seguito delle segnalazioni pervenute da parte delle organizzazioni sindacali. Il CUG è stato costituito assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce alla ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza e delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

Azione n. 4

Obiettivo: Telelavoro/Lavoro Agile

Approfondimento degli istituti e verifica circa la loro applicabilità alla struttura, anche attraverso la collaborazione del C.U.G., al fine di consentire all'Ente la predisposizione del relativo "Piano per la realizzazione delle nuove modalità spazio temporali della prestazione lavorativa", in linea con le previsioni normative in materia.

Tale azione si è concretizzata con una prima fase di approfondimento degli istituti del Telelavoro/Lavoro Agile e verifica circa la loro applicabilità alla struttura, da sottoporre anche al C.U.G di recente costituzione per la relativa collaborazione, al fine di consentire all'Ente la predisposizione del relativo "Piano per la realizzazione delle nuove modalità spazio temporali della prestazione lavorativa", in linea con le previsioni normative in materia. Con delibera di Giunta n. 9 del 29.01.2021 è stato approvato un progetto che, attraverso azioni propedeutiche ed una fase di sperimentazione, porterà ad introdurre lo smart working a regime, non legato alla contingente situazione emergenziale, tenuto conto del fatto che l'attuale modalità semplificata potrà essere mantenuta fino alla prossima contrattazione collettiva che ne conterrà la disciplinerà e, comunque, non oltre il 31/12/2021.



Azione n. 5

Obiettivo: Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress-lavoro correlato.

Strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione - che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro; in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti; erogare al personale camerale formazione specifica in tema di stress-lavoro correlato.

A seguito dell'analisi, svolta dal Responsabile servizio prevenzione e protezione con la collaborazione dei diversi uffici dell'Ente, riguardante i fattori di rischio stress lavoro correlato, è stato redatto l'aggiornamento del D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi), contenente l'elaborazione dei tali dati e l'indicazione delle eventuali misure organizzative di prevenzione da adottare nell'ente.

Per tale relazione il RSPP ha richiesto l'elaborazione di alcuni dati anche da parte dell'ufficio personale attraverso un'indagine riferita agli anni 2017/2019 in merito ad alcuni indicatori aziendali per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Azione n. 6

Obiettivo: Collaborazione tra Camera di Commercio di Pordenone - Udine e il Comitato Imprenditorialità Femminile.

Nel presente Piano, non si possono trascurare, tra le azioni positive che l'Ente si propone di attuare, gli interventi in materia di promozione e tutela delle pari opportunità diretti agli stakeholders. Ci si riferisce all'istituzione anche presso la neo-istituita Camera di Commercio di Pordenone – Udine del Comitato Imprenditorialità Femminile in cui siedono imprenditrici individuate dalle Associazioni imprenditoriali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali impegnate nella promozione dell'imprenditoria femminile. Con il Comitato in parola verrà quindi avviata un'attività di collaborazione, alla stregua di quanto realizzato negli anni passati dalle Camera di Commercio accorpate.

Il Comitato Imprenditoria Femminile ha organizzato n. 9 workshop nel corso del 2020 per attività formativa rivolta alle imprenditrici del territorio su varie tematiche in particolare:

- imprenditoria e smart working nel periodo del Covid
- immagine personale dell'imprenditrice come fattore critico di sè stesso

Per il 2021 al momento sono stati previsti due incontri organizzati tra aprile e maggio, sempre on-line, sul tema della sfida tra imprenditoria e vita privata.

-----°°°°°-----

Con riferimento alle azioni/misure volte alla tutela della parità e della promozione delle pari opportunità si fa presente:

- l'Ente camerale, visto il particolare contesto in cui si trova ad operare in esito al complesso processo di accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine, non ha ancora implementato l'iter volto all'adozione del Bilancio di genere, che richiede la definizione di specifici obiettivi in ottica di genere fin dalla fase di pianificazione/programmazione, limitandosi – in fase di rendicontazione della performance – alla rilevazione di alcuni fenomeni attinenti il personale e gli organi istituzionali;



- nell'anno 2020 non sono state volte procedure concorsuali, procedure che invece sono state avviate nel corso del 2021, con il pieno rispetto della composizione di genere nelle relative commissioni esaminatrici;
- l'Ente camerale non ha elaborato nello specifico i differenziali retributivi uomo/donna con riferimento ai ruoli di responsabilità camerali (posizioni organizzative e dirigenti), in quanto – come è ben visibile nella tabella a pag. 3 riguardante le posizioni di responsabilità – la maggioranza degli incarichi di posizione organizzativa e la totalità degli incarichi dirigenziali sono assegnate a personale femminile.

Sezione 4 – Benessere del personale

L'Ente camerale non ha ancora attivato lo svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo.

Per quanto riguarda i dati relativi alla valutazione dello stress lavoro-correlato – come previsto nell'azione n. 5, si conferma che il Responsabile servizio prevenzione e protezione ha svolto, nel corso dei primi mesi del 2021, con la collaborazione dei Dirigenti/Responsabili di riferimento, l'indagine volta a rilevare la presenza o meno dello stress lavoro-correlato i cui esiti – ancora da analizzare in modo approfondito da parte del CUG – hanno comunque evidenziato un basso livello di rischio in tutte le strutture camerali analizzate.

Per quanto riguarda l'adozione del nuovo Codice di comportamento, l'Ente camerale ha in programma la sua definizione entro la fine del 2021.

Sezione 5 – Performance

L'Ente camerale, come già indicato, non ha previsto in sede di pianificazione/programmazione del 2020 specifici obiettivi in ottica di genere. Ha comunque realizzato una serie di iniziative promozionali allo scopo di favorire le pari opportunità, pur senza associarvi indicatori correlati a target. Si tratta per lo più delle attività realizzate nel corso del 2020 per il tramite del Comitato Imprenditoria Femminile, di cui si è data evidenza nell'azione n. 6 del Piano azioni positive 2019-2021.

2° PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Come già rilevato in apertura, lo scrivente Comitato è stato nominato in data 05.03.2021 per il quadriennio 2021-2024, con provvedimento del Segretario Generale n. 24. Il Comitato si avvale del supporto da parte dell'U.O.S. Personale-Organizzazione che cura anche la segreteria del medesimo.

La prima riunione del Comitato si è tenuta in data 17.08.2021, con lo scopo di raccogliere le informazioni necessarie alla redazione della presente Relazione ed impostare l'attività pro-futuro.

Non è quindi possibile dare evidenza delle attività svolte, se non quanto di seguito riportato, in quanto definito nel corso della riunione citata:

- a) il Comitato ha approvato il Regolamento interno per il funzionamento del C.U.G.;
- b) relativamente alle materie oggetto di consultazione preventiva del Comitato – al fine dell'esercizio dei propri compiti consultivi – il Comitato ha approvato un documento proposto dall'Ente camerale che individua dette materie;
- c) ha espresso parere favorevole ad alcune proposte delle nuove Azioni positive che troveranno collocazione nel Piano azioni positive da approvare entro il 31.01.2022 per il triennio 2022-2024, che vengono sintetizzate di seguito.

a) Consolidamento del ruolo e dell'attività del CUG.

L'azione, diretta a consolidare il ruolo e l'attività del C.U.G., consisterà nella previsione di un'attività formativa specifica per i componenti e nell'esercizio delle attività di propria competenza in relazione alle diverse competenze propositive, consultive e di controllo attribuite dalla normativa vigente, secondo le regole definite nel Regolamento interno appena approvato e in linea con le direttive dell'Amministrazione camerale.

b) Promozione della sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-



correlato.

Ai sensi del D.LGS. 81/2008, l'Ente si è sempre impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo attraverso la corretta redazione e applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo. L'impegno è di continuare in tale direzione, anche attraverso l'attività del Responsabile per la Sicurezza dei Lavoratori individuato internamente all'Ente.

c) **Prosecuzione della collaborazione tra Camera di Commercio di Pordenone - Udine e il Comitato Imprenditorialità Femminile**, attraverso iniziative via via concordate.

d) **Predisposizione del "Piano integrato di attività ed organizzazione"**

In adempimento a quanto previsto dal recente D.L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021, entro il 31/01/2022 verrà adottato il "Piano integrato di attività ed organizzazione", nel quale confluiranno, per quanto qui di interesse:

- ✓ il P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) destinato a disciplinare l'istituto al di fuori del periodo emergenziale; come già previsto nell'obiettivo strategico 9.3 "Favorire e valorizzare la crescita professionale, lo sviluppo e il benessere del personale" del Piano della performance 2021-2023; propedeutiche all'adozione saranno una serie di attività, di analisi e di valutazioni, coinvolgenti anche i responsabili delle diverse U.O., che consentano di passare da un concetto di lavoro agile quale misura per arginare il contagio a modalità di lavoro che lega individuo ed organizzazione su basi diverse, più responsabilizzanti e improntate ad una logica produttiva;
- ✓ il Piano della formazione, che, come avvenuto anche in passato, tenga conto delle esigenze dell'Ente e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, privilegiando, laddove possibile, la formazione in sede o in videoconferenza per agevolare coloro che hanno difficoltà ad affrontare spostamenti fuori sede, assicurare la salute dei lavoratori e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari del personale;
- ✓ il Piano della parità di genere contenente le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

e) **Mappatura competenze del personale**

Si tratta di avviare, anche in collaborazione con Unioncamere Nazionale eventualmente per il tramite dello specifico applicativo dallo stesso predisposto, un progetto di mappatura delle competenze del personale, con l'obiettivo di costituire delle famiglie di dipendenti omogenee, utile strumento in materia di gestione del personale, dalla predisposizione di interventi formativi mirati allo sviluppo delle competenze professionali, alle progressioni economiche e di carriera, alle mobilità interne.

f) **Codice di comportamento**

In sede di elaborazione del Codice di comportamento dell'Ente Camerale armonizzando i documenti delle Camere accorpate, quale strumento che contribuisce alla promozione e mantenimento di un ambiente di lavoro ispirato e fondato su principi di correttezza, libertà, dignità ed eguaglianza, elementi tutti che influenzano il benessere di un'organizzazione, si potrà valutare e individuare la soluzione organizzativa con cui assicurare agli interessati la possibilità per segnalare gli illeciti (whistleblowing).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato rinvia le proprie considerazioni, tenuto conto che ha appena iniziato il proprio mandato quadriennale. Tuttavia, in esito all'esame dei dati trasmessi dall'Ente camerale unitamente alla constatazione di assenza di criticità negli ambiti di propria competenza, non emergono particolari esigenze di miglioramento se non quelle legate all'opportunità di implementare determinati strumenti e/o azioni per consolidare, nell'organizzazione della Camera di Commercio di Pordenone-Udine, le tematiche relative alla parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul



luogo di lavoro.

Il Comitato evidenzia che l'anno 2020 è stato caratterizzato in gran parte dall'emergenza sanitaria da Sars-Cov2, a seguito della quale l'Ente ha dato avvio al lavoro agile per la quasi totalità del personale, con procedura d'urgenza. Le restrizioni normative, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici e ad evitare il loro spostamento, non hanno previsto la sospensione dei servizi erogati. L'Ente quindi si è trovato nella necessità di dover rimodulare radicalmente le proprie modalità organizzative per garantire non solo la continuità dei servizi esistenti, ma anche l'approntamento di nuove e urgenti iniziative per garantire il distanziamento sociale ed evitare la diffusione del virus. Il lavoro a distanza è stato svolto mediante attivazione di postazioni VDI (Virtual Desktop Infrastructure), installate su personal computer di proprietà dei dipendenti e trasferimento di chiamata dall'utenza dell'ufficio sui telefoni cellulari degli interessati.

A partire del mese di marzo 2020 - per supportare i lavoratori nel profondo cambiamento organizzativo, professionale e personale e, quindi, con lo scopo di mettere tutti i dipendenti nella condizione di poter sfruttare al meglio la modalità di Lavoro Agile emergenziale - è stato erogato uno specifico percorso formativo, proposto e realizzato da Unioncamere, che si è concretizzato in brevi lezioni registrate, della durata di 15 minuti circa ciascuna, da seguire in differita e dunque in autonomia, diverse a seconda del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

Dott.ssa Maria Lucia Pilutti

Firmato digitalmente da: PILUTTI MARIA LUCIA

Ruolo: .

Organizzazione: CCIAA DI PORDENONE - UDINE

Data: 28/09/2021 14:25:53