



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2021

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 dai 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 recente 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 31.12.2021) utili a descrivere il contesto organizzativo dell'Ente.

Personale in servizio al 31/12/2021

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2021	di cui donne al 31/12/2021
Dirigente	3	3
CAT. D	23	20
CAT. C	52	42
CAT. B	14	7
CAT. A	1	1
Totale	93	73

Posizioni di responsabilità

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

Età

Età dipendenti al 31/12/2021		
Età	uomini	donne
20/24	0	0
25/29	1	0
30/34	0	1
35/39	0	2
40/44	2	5
45/49	5	14
50/54	3	31
55/59	7	14
Oltre 60 anni	2	6
Totale	20	73

Anzianità di servizio

Anzianità di servizio al 31/12/2021					
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Più di 30 anni	Totale
Uomini	1	7	9	3	20
Donne	2	24	33	14	73
Totale	3	31	42	17	93

Residenza

	Comune di Udine	Fuori Comune di Udine	Comune di Pordenone	Fuori Comune di Pordenone
Uomini	50%	50%	33%	67%
Donne	39%	61%	26%	74%



Personale in possesso di laurea

	Uomini	Donne
Personale dirigente	0	3 (100%)
Posizioni Organizzative	1 (100%)	5 (83%)
Personale non dirigente	6 (32%)	27 (42%)
Totale	7 (35%)	35 (48%)

Formazione del personale

UDINE			PORDENONE	
Formazione del personale al 31/12/2021			Formazione del personale al 31/12/2021	
	Ore di formazione	Media ore	Ore di formazione	Media ore
Uomini	102	10	39	4
Donne	728	17	410	4
Totale	830	16	449	4

Carichi di famiglia*

	Numero dipendenti	Uomini	Donne
1 figlio	11	3	8
2 figli	4	2	2
3 figli	2	0	2
Totale	17	5	12

* Figli con età compresa tra 0 e 12 anni

Tasso di assenza

	MEDIA COMPLESSIVA 2021
Tasso medio di assenza (*)	18,22%

* 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 31/12/2021		
Totale dipendenti	93	100%
Dipendenti part-time	21	22,58%
Dipendenti a tempo pieno	72	77,42%

Genere/orario di lavoro

Ripartizione personale per genere al 31/12/2021		
	uomini	donne
Part-time al 50%	1	3
Part-time al 70%	1	5
Part-time al 80%	0	10
Part-time al 90%	0	1
Tempo pieno	18	54
Totale	20	73

Orario flessibile

Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2021		
Totale dipendenti a tempo pieno	72	100%
Dipendenti con orario flessibile	14	19,44%
Dipendenti con orario ordinario	58	80,56%

Congedi parentali - figli di età non superiore a 12 anni

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

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	13	1
Totale	16	1

Personale in telelavoro/lavoro agile

Nel corso del biennio 2020-2021 non si registrano dipendenti in modalità di telelavoro.

Per quanto concerne la modalità del lavoro agile, il biennio 2020-2021 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha comportato importanti riflessi anche circa l'utilizzo di tale strumento. Durante l'anno 2020, 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 di aprile 2021, sotto la percentuale del 50%, sulla base di una programmazione quindicinale di rotazione che tenesse conto dei seguenti criteri di preferenza:

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

Dal mese di maggio 2021 si è, invece, provveduto ad un graduale complessivo rientro in presenza, ad eccezione di poche unità di personale ritenute più fragili, le quali sono rientrate definitivamente in presenza a decorrere dalla fine del mese di ottobre 2021.

Si segnala, infatti, che con DPCM 23.09.2021 e DM 08.10.2021 è stata ripristinata, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle P.A., quella svolta in presenza e si è previsto, anche per il personale in lavoro agile, la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza.



Conseguentemente dal 01.11.2021 il lavoro agile, nel contesto normativo richiamato, viene concesso sulla base dei seguenti criteri, in attesa di definire il modello di lavoro agile a regime:

- a) a favore dei dipendenti c.d. fragili ai sensi della normativa vigente (art. 26 commi 2 e 2 bis del DL 18/2020 "Cura Italia"), previa certificazione da parte del Medico competente;
- b) a favore dei dipendenti che assistono un familiare convivente in condizioni di gravità (ex L. 104/92);
- c) a favore dei dipendenti con figli minori di anni 16 per lo stretto periodo durante il quale sia stata disposta la sospensione prolungata dell'attività didattica e/o educativa in presenza (ad es. per classe o istituto in quarantena).

Sezione 3 – Parità/pari opportunità

L'Ente camerale aveva 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 31.12.2021, 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/od 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.

L'orario così strutturato è stato posto in fase di sperimentazione con possibilità di modifica qualora richiesto da esigenze di servizio o in caso di sua rivalutazione all'esito della medesima fase sperimentale. Tale verifica è attualmente in corso, nel contempo di evidenza che durante l'anno 2021 non sono emerse criticità o ragioni tali da richiedere una sua revisione.

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 è intervenuta 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.

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.

In data 17.08.2021 si è riunito per la prima volta, approvando il Regolamento per il suo funzionamento e facendo il punto delle azioni positive in corso di realizzazione; in esito alla riunione il CUG ha approvato la relazione annuale di competenza successivamente inviata ai competenti destinatari.



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, avviata già nel corso del 2020, 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, avrebbe dovuto portare all'introduzione a regime dello smart working, non legato alla contingente situazione emergenziale.

Nel frattempo sono intervenute nuove disposizioni normative che hanno ripristinato, nel lavoro in presenza, la modalità ordinaria della prestazione lavorativa e che hanno introdotto un modello di lavoro agile a regime che richiede comunque la prevalenza del lavoro in presenza. Il nuovo contesto normativo ha anche disciplinato ex novo gli strumenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la predisposizione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), la cui struttura (ancora da definire) assorbirà gli strumenti di programmazione attualmente normati, tra i quali anche il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Per queste ragioni e per la perdurante emergenza pandemica, il percorso di definizione del POLA per l'organizzazione del lavoro agile a regime è ancora in attesa di avvio, fermo restando che, entro il 31.12.21, è stata svolta una prima analisi sulla mappa dei processi/sottoprocessi camerali, con l'ausilio di specifici criteri, al fine di determinare se il processo/sottoprocesso presenti le condizioni minime sufficienti per poter essere svolto in smart working.

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, in data 29.07.21 è stato redatto l'aggiornamento del D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi), contenente l'elaborazione di 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. L'esito dell'indagine ha evidenziato un rischio basso in tutte le aree dell'Ente.

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 alla 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

Nel corso del 2021, tenendo conto della perdurante emergenza sanitaria, ha organizzato n. 8 eventi sulle seguenti tematiche:

- webinar sul tema della Sfida fra imprenditoria e vita privata: la sindrome di Hermione e incontri sulle Sfide delle donne lavoratrici: strumenti di organizzazione e comunicazione per la gestione dell'equilibrio vita-lavoro;
- incontri/seminari sull'e-commerce, quale strategia di vendita;
- progetto di webinar su tematiche riguardanti il Benessere personale dell'imprenditrice.

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 camerale analizzate.

Per quanto riguarda l'adozione del nuovo Codice di comportamento, l'Ente camerale lo ha approvato in via definitiva in data 25.02.2022, 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



Sezione 5 – Performance

L'Ente camerale non ha previsto in sede di pianificazione/programmazione del biennio 2020-2021 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 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.

Durante la prima riunione del Comitato - tenuta in data 17.08.2021 – il Comitato ha approvato il Regolamento interno per il funzionamento del C.U.G. ed approvato un documento proposto dall'Ente camerale che individua le materie oggetto di consultazione preventiva del Comitato.

Durante la seconda riunione tenuta in data 04.04.2022, il Comitato ha ricevuto dall'Ente camerale le informazioni utili ad elaborare la presente Relazione ed ha espresso parere favorevole ad alcune proposte delle nuove Azioni positive che troveranno collocazione nel Piano azioni positive da approvare per il triennio 2022-2024, che vengono sintetizzate di seguito.

1. 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, in esito all'approvazione del Regolamento interno al Comitato, nella definizione delle regole di funzionamento, nonché degli ambiti e delle modalità con cui coinvolgere il C.U.G. nelle materie di competenza in relazione alle diverse competenze propositive, consultive e di controllo proprie dello stesso, definendo specifiche direttive a cura dell'Amministrazione.

2. 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.

3. Prosecuzione della collaborazione tra Camera di Commercio di Pordenone - Udine e il Comitato Imprenditorialità Femminile

attraverso iniziative via via concordate.

4. Predisposizione del "Piano integrato di attività ed organizzazione" con riferimento alle componenti/ambiti che impattano sul benessere organizzativo.

In adempimento a quanto previsto dal D.L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e s.m.i., a partire dall'annualità 2022 deve essere adottato il "Piano integrato di attività ed organizzazione" – il quale, alla data



di sottoscrizione della presente relazione, è ancora in attesa della relativa disciplina da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica - nel quale confluiscono, 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; propedeutiche all'adozione saranno una serie di attività, di analisi e di valutazioni, coinvolgenti anche i dirigenti ed 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, conciliando queste finalità con quelle legate alla conciliazione vita-lavoro; tenuto conto della normativa vigente (DPCM 23.09.2021 e DM 08.10.2021) che riconduce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle P.A. a quella svolta in presenza e che richiede per il personale in lavoro agile la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza, l'individuazione del nuovo modello di lavoro agile è altresì condizionato dalla contrattazione collettiva nazionale chiamata a disciplinare nel dettaglio le modalità per accedere all'istituto, l'articolazione della prestazione lavorativa ed il diritto alla disconnessione, il contenuto dell'accordo individuale, la formazione richiesta per introdurre e poi consolidare il lavoro agile.
- ✓ 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 formazione dovrà anche prevedere dei percorsi di aggiornamento sulle competenze digitali, in linea con il progetto avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- ✓ 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.

5. Mappatura competenze del personale

Si tratta di avviare, in collaborazione con Unioncamere Nazionale eventualmente per il tramite dello specifico applicativo dalla stessa annunciato, 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.

All'interno di questo progetto possono trovare adeguata valorizzazione anche le competenze digitali, già richiamate nella precedente Azione 4.

6. Attuazione e diffusione del codice di comportamento

Il Codice di comportamento dell'Ente Camerale approvato in via definitiva in data 25.02.2022 - 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 - necessita ora di essere diffuso all'interno dell'organizzazione per consentire la conoscenza dei relativi contenuti da parte di tutti i dipendenti, la messa in atto delle attività di competenza da parte di dirigenti/responsabili, l'attivazione di vigilanza da parte dei soggetti deputati. Potranno essere attivati specifici incontri informativi e messe a disposizione all'occorrenza approfondimenti tematici attraverso la intranet camerale. Particolare attenzione sarà riservata all'attivazione della procedura per la segnalazione degli illeciti (whistleblowing), approvata in allegato al Codice in trattazione.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato, tenuto conto del particolare contesto in cui l'Ente camerale ha operato in questi ultimi due anni – caratterizzato dagli impatti legati all'emergenza epidemiologica da Covid19 e dal completamento del processo di riorganizzazione dell'Ente Camerale nato dall'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine – non ha ancora attivato proprie azioni negli ambiti di competenza.

Conferma che, anche 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 ha preso atto che lo strumento relativo al lavoro agile introdotto nel 2020 con procedura d'urgenza per salvaguardare la sicurezza di tutto il personale, è stato via via rimodulato e ridimensionato per consentire un progressivo rientro in presenza del personale al fine di garantire la riattivazione degli sportelli al pubblico e la continuità nell'erogazione dei servizi di competenza.

Le misure via via introdotte e le disposizioni organizzative interne all'Ente hanno infatti consentito il rientro in sicurezza del personale e la ripresa delle attività a beneficio degli utenti camerale, contenendo al massimo il rischio di diffusione del virus.

Come già proposto dall'Ente camerale tra le nuove azioni positive da perseguire, il Comitato auspica che si ponga sempre più attenzione agli istituti finalizzati a consentire una effettiva flessibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro-cura del dipendente, attraverso, ad esempio, la definizione di un nuovo modello di lavoro agile da utilizzare a regime e l'adozione di alcuni accorgimenti in materia di articolazione dell'orario di lavoro, pur compatibili con le esigenze di servizio.

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

Dott.ssa Maria Lucia Pilutti