



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2022

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 31.12.2022) utili a descrivere il contesto organizzativo dell'Ente.

Personale in servizio al 31/12/2022

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2022	di cui donne al 31/12/2022
Dirigente	4	4
CAT. D	21	19
CAT. C	56	43
CAT. B	12	8
CAT. A	1	1
Totale	94	75

Posizioni di responsabilità

	Posizioni Organizzative	Dirigenti
Uomini	1	0
Donne	6	4
Totale	7	4

Età

Età dipendenti al 31/12/2022		
Età	uomini	donne
20/24	0	0
25/29	1	0
30/34	1	5
35/39	0	2
40/44	2	1
45/49	3	13
50/54	4	18
55/59	7	31
Oltre 60 anni	1	5
Totale	19	75

Anzianità di servizio

Anzianità di servizio al 31/12/2022					
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Più di 30 anni	Totale
Uomini	4	1	9	5	19
Donne	7	19	28	21	75
Totale	11	20	37	26	94

Residenza

	Comune di Udine	Fuori Comune di Udine	Comune di Pordenone	Fuori Comune di Pordenone
Uomini	55%	45%	37%	63%
Donne	41%	59%	27%	73%



Personale in possesso di laurea

	Uomini	Donne
Personale dirigente	0	4 (100%)
Posizioni Organizzative	1 (100%)	5 (83%)
Personale non dirigente	6 (33%)	30 (46%)
Totale	7 (37%)	39 (52%)

Formazione del personale

UDINE			PORDENONE	
Formazione del personale al 31/12/2022			Formazione del personale al 31/12/2022	
	Ore di formazione	Media ore	Ore di formazione	Media ore
Uomini	150	19	79	10
Donne	690	17	327	13
Totale	840	18	406	12

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 2022
Tasso medio di assenza (*)	17,54%

* 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 31/12/2022		
Totale dipendenti	94	100%
Dipendenti part-time	19	20,21%
Dipendenti a tempo pieno	75	79,79%

Genere/orario di lavoro

Ripartizione personale per genere al 31/12/2022		
	uomini	donne
Part-time al 50%	0	2
Part-time al 70%	1	5
Part-time al 80%	0	10
Part-time al 90%	0	1
Tempo pieno	18	57
Totale	19	75

Orario flessibile

Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2022		
Totale dipendenti a tempo pieno	75	100%
Dipendenti con orario flessibile	10	13,33%
Dipendenti con orario ordinario	65	86,67%

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	2	1
Totale	0	2	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	2	0
Donne	10	1
Totale	12	1

Personale in telelavoro/lavoro agile

A partire dalla nascita della nuova Camera di Commercio non sono mai stati attivati rapporti in 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.

L'esperienza dell'attività lavorativa svolta da remoto nel corso dell'emergenza sanitaria ha registrato i seguenti numeri:

- nel corso del periodo marzo-giugno 2020, il ricorso al lavoro agile ha riguardato mediamente l'85% del personale;
- nel corso del periodo estivo del 2020 detta percentuale è scesa mediamente al 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 complicanze 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.

Dal mese di novembre 2021, pur a seguito della cessazione dello stato di emergenza a maggio dello scorso anno, il lavoro agile – in attesa della definizione del modello a regime – è stato accordato per le seguenti motivazioni: a favore dei dipendenti c.d. fragili ai sensi della normativa vigente, previa certificazione da parte



del Medico competente; a favore dei dipendenti che assistono un familiare convivente in condizioni di gravità (ex L. 104/92); a favore dei dipendenti con figli conviventi 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) ed a favore dei dipendenti con figli conviventi minori di anni 16 per lo stretto periodo durante il quale questi ultimi risultino positivi al COVID-19. A questo riferimento si precisa che l'esperienza con l'istituto del lavoro agile in senso stretto è da considerarsi conclusa al 31.12.2022, dal momento che dal 2023 – in attesa di chiarimenti anche interpretativi relativi al lavoro agile - l'Ente intende attivare il lavoro da remoto, attraverso un percorso da implementare progressivamente (P.I.A.O. 2023-2025 approvato il 27.01.2023).

Sezione 3 – Parità/pari opportunità

Il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 – approvato dapprima con delibera n. 70 del 14.04.2022 e poi con delibera n. 105 del 08.07.2022 di approvazione del P.I.A.O. 2022-2024, nel quale è confluito a norma dell'art. 6 del D.L. 80/2021 – è stato definito in accordo con il CUG e conferma la volontà dell'Ente di promuovere ed attuare i principi delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e più in generale del benessere organizzativo, garantendo, ove richiesto, la continuità delle azioni già avviate che necessitano di attenzione costante.

Alcune azioni positive contenute nel PIAO 2022-2024 tendono a consolidare e proseguire le attività già avviate con il Piano Azioni Positive del triennio precedente, mentre altre sono rivolte ad applicare nuove normative che impattano sul benessere organizzativo e nuovi strumenti per la valorizzazione delle competenze del personale.

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

Azione n. 1

Obiettivo: 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

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.

Azione n. 2



Obiettivo: Promozione della sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato

Ai sensi del D.LGS. n. 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.

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. 3

Obiettivo: Prosecuzione della collaborazione con il Comitato Imprenditorialità Femminile

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

Il Comitato Imprenditoria Femminile ha organizzato le seguenti iniziative nel corso del 2022 per attività formative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio o per presenziare ad eventi di particolare rilevanza:

- webinar in occasione della 10' Tappa del "Giro d'Italia delle Donne che fanno impresa" sulle nuove opportunità del PNRR, sul Fondo Impresa Donna e sulla certificazione di genere;
- seminario in tema di accesso al Fondo Impresa Femminile;
- seminario sulle linee guida sulle pari opportunità per accedere ai bandi;
- partecipazione alla premiazione del bando CCIAA PN-UD "Storie di alternanza";
- partecipazione all'evento "premiatura dell'Economia e dello Sviluppo" della CCIAA PN-UD con premiazione di imprenditrici femminili del nostro territorio;
- partecipazione al XXII "Congresso dell'Imprenditoria Femminile dell'Area Adriatica e Ionica" a Pescara con un intervento di una imprenditrice del nostro territorio.

Azione n. 4

Obiettivo: 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 approvazione del presente Piano 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.
A questo proposito e al fine della predisposizione di tale piano con respiro triennale, è stato richiesto al Comitato Unico di garanzia la predisposizione di alcune proposte, in considerazione dei compiti propri dello stesso.

Il P.I.A.O. triennio 2022-2024 approvato in data 08.07.2022 ha disciplinato al suo interno i seguenti ambiti di programmazione:

- P.O.L.A.: sul punto l'Ente ha rilevato l'esigenza di avviare un percorso strutturato di analisi e impegni operativi volti a fissare alcuni punti fermi di natura organizzativa e norme generali di regolazione del rapporto, alcune delle quali rimesse alla competenza della contrattazione collettiva nazionale chiamata a ridefinire anche il lavoro da remoto. Sulla base di queste premesse e tenendo conto della disciplina introdotta dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 l'Ente ha rinviato i necessari interventi all'anno 2023, prevedendo nella sezione del P.O.L.A. contenuta nel P.I.A.O. triennio 2023-2025 approvato il 27.01.2023, il percorso da attivare per il lavoro da remoto e rinviando l'applicazione del lavoro agile strettamente inteso al momento in cui saranno disponibili i necessari chiarimenti anche operativi;
- Piano della formazione: l'Ente ha individuato le aree tematiche su cui focalizzare l'attività formativa, aderendo a moduli proposti dalle società di sistema per le funzioni tipiche delle Camere di Commercio o da altri istituti/società di formazione per tematiche di interesse generale: digitalizzazione, comunicazione, Privacy e sicurezza dei dati/documenti, sicurezza sul lavoro, prevenzione corruzione e trasparenza, assicurando nel contempo adeguata attenzione alle materie specialistiche/tecniche. Ha definito la formazione di base per i neo-assunti e previsto alcuni interventi formativi a carattere trasversale, comprensivi anche del percorso riguardante le competenze digitali definito dal DPF;
- Pari Opportunità: l'Ente ha inserito nel P.I.A.O. 2022-2024 il Piano azioni positive relativo al medesimo



triennio. Le azioni in discussione sono oggetto di monitoraggio della presente relazione.

Azione n. 5

Obiettivo: 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.

L'attività di cui trattasi è slittata al 2023, in concomitanza con l'attivazione da parte di Unioncamere di un gruppo di lavoro che sta coinvolgendo anche l'Ente camerale di Pordenone-Udine. Tale laboratorio si inserisce in un percorso più ampio e complesso volto a inquadrare alcuni istituti e definire la relativa documentazione/strumentazione operativa in applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Per la parte che qui impatta, il nuovo ordinamento del personale con l'implementazione di un modello di profili professionali e di competenza rappresenta la base su cui costruire poi i diversi modelli di sviluppo delle risorse umane (differenziali stipendiali, progressioni verticali, incarichi anche di elevata qualificazione ecc.).

Azione n. 6

Obiettivo: 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.

E' stata calendarizzata per il 2023 l'organizzazione di una specifica attività formativa-informativa sul Codice di comportamento quale strumento di prevenzione della corruzione.

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 non hanno comunque evidenziato un basso livello di rischio in



tutte le strutture camerali analizzate.

Sezione 5 – Performance

L'Ente camerale non ha previsto, in sede di pianificazione/programmazione nelle diverse annualità a partire dalla sua nascita, 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. 3 del Piano azioni positive.

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. nonché il documento proposto dall'Ente camerale che individua le materie oggetto di consultazione preventiva del Comitato.

Durante la riunione tenuta in data 17.04.2023, il Comitato ha ricevuto dall'Ente camerale le informazioni utili ad elaborare la presente Relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato non ha ancora attivato proprie azioni negli ambiti di competenza tenuto conto della situazione di contesto che ha caratterizzato le ultimi annualità: gli impatti legati all'emergenza epidemiologica da Covid19 e l'organizzazione dell'Ente Camerale nato dall'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine.

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 CUG ravvisa la necessità di avviare, in collaborazione con l'amministrazione camerale, opportuni approfondimenti in ordine al nuovo Organismo paritetico per l'innovazione che la stessa amministrazione deve costituire ai sensi dell'art. 6 del CCNL 16.11.2022, al quale sono state affidate specifiche competenze che possono presentare elementi di sovrapposizione con le competenze proprie del CUG.

Come già proposto dall'Ente camerale tra le nuove azioni positive da perseguire, il Comitato conferma l'auspicio 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 prospettata attivazione del lavoro da remoto e l'adozione di regole flessibili 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



Firmato digitalmente da:
PILUTTI MARIA LUCIA

Firmato il 20/04/2023 09:24
Seriale Certificato: 667985
Valido dal 12/08/2021 al 12/08/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA