



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2024

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 nato 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.

Dopo aver approvato il Regolamento per il suo funzionamento e contribuito a definire le proposte per le azioni positive, il CUG – che sta operando con alcuni componenti sostituiti in attesa del suo rinnovo previsto a fine 2024 – è intervenuto anche fornendo il proprio parere in ordine ad alcuni atti organizzativi sottoposti dall’Ente camerale.

Si rappresenta che non si è ancora conclusa la procedura di rinnovo del Comitato per il quadriennio 2025-2028 e che continua, al momento, ad operare il CUG relativo al quadriennio 2021-2024 con una composizione ridotta per effetto della cessazione di alcuni dei suoi componenti.



1° PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1 – Dati sul personale

Di seguito si riportano alcuni dati (aggiornati al 31.12.2024) utili a descrivere il contesto organizzativo dell'Ente.

Personale in servizio

| Categoria | Personale in servizio al 31/12/2024 | di cui donne al 31/12/2024 |
|-------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Dirigente | 4 (*) | 4 |
| Funzionari ed EQ | 25 | 24 |
| Istruttori | 53 | 39 |
| Operatori esperti | 2 | 1 |
| Operatori | 0 | 0 |
| Totale | 84 | 68 |

(*) comprende un dirigente a tempo determinato con incarico di Segretario Generale

Personale con rapporto di lavoro flessibile (tempo determinato, somministrazione, LSU)
n. 1 risorsa in somministrazione a tempo determinato

Posizioni di responsabilità

| | Posizioni Organizzative | Dirigenti |
|---------------|-------------------------|-----------|
| Uomini | 1 | 0 |
| Donne | 9 | 4 |
| Totale | 10 | 4 |

Età

| Età dipendenti al 31/12/2024 | | |
|------------------------------|-----------|-----------|
| Età | uomini | donne |
| 20/24 | 0 | 0 |
| 25/29 | 0 | 0 |
| 30/34 | 1 | 4 |
| 35/39 | 1 | 3 |
| 40/44 | 1 | 2 |
| 45/49 | 2 | 5 |
| 50/54 | 4 | 14 |
| 55/59 | 4 | 28 |
| Oltre 60 anni | 3 | 12 |
| Totale | 16 | 68 |

Anzianità di servizio

| Anzianità di servizio al 31/12/2024 | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|
| | Fino a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Da 21 a 30 anni | Più di 30 anni | Totale |
| Uomini | 4 | 1 | 9 | 2 | 16 |
| Donne | 9 | 11 | 25 | 23 | 68 |
| Totale | 13 | 12 | 34 | 25 | 84 |

Residenza

| | Comune di Udine | Fuori Comune di Udine | Comune di Pordenone | Fuori Comune di Pordenone |
|--------|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|
| Uomini | 63% | 37% | 37% | 63% |
| Donne | 41% | 59% | 29% | 71% |



Personale in possesso di laurea

| | Uomini | Donne |
|-------------------------|----------------|-----------------|
| Personale dirigente | 0 | 4 (100%) |
| Elevate Qualificazioni | 1 (100%) | 7 (78%) |
| Personale non dirigente | 6 (40%) | 27 (49%) |
| Totale | 7 (44%) | 38 (56%) |

Formazione del personale

| UDINE | | | PORDENONE | |
|--|-------------------|-----------|--|-----------|
| Formazione del personale al 31/12/2024 | | | Formazione del personale al 31/12/2024 | |
| | Ore di formazione | Media ore | Ore di formazione | Media ore |
| Uomini | 192 | 24 | 62 | 11 |
| Donne | 706 | 18 | 378 | 20 |
| Totale | 898 | 20 | 440 | 18 |

Carichi di famiglia*

| | Numero dipendenti | Uomini | Donne |
|---------------|-------------------|--------|-------|
| 1 figlio | 7 | 5 | 2 |
| 2 figli | 1 | 0 | 1 |
| 3 figli | 1 | 0 | 1 |
| Totale | | | |

* Figli con età compresa tra 0 e 12 anni

Tasso di assenza

| | MEDIA COMPLESSIVA 2024 |
|------------------------------------|------------------------|
| Tasso medio di assenza (*) | 16,75% |
| Di cui per ferie | 12,36% |
| Di cui per assenze ad altro titolo | 4,39% |

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



Sezione 2 – Conciliazione vita/lavoro

Orario di lavoro

| Personale con contratto part-time | | |
|-----------------------------------|----|------|
| Totale dipendenti | 84 | 100% |
| Dipendenti part-time | 14 | 17% |
| Dipendenti a tempo pieno | 70 | 83% |

Genere/orario di lavoro

| Ripartizione personale per genere | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | uomini | donne |
| Part-time al 50% | 0 | 1 |
| Part-time al 70% | 1 | 4 |
| Part-time al 80% | 0 | 8 |
| Tempo pieno | 15 | 55 |
| Totale | 16 | 68 |

Orario flessibile

| Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2024 | | |
|---|----|--------|
| Totale dipendenti a tempo pieno | 70 | 100% |
| Dipendenti con orario flessibile | 6 | 8,57% |
| Dipendenti con orario ordinario | 64 | 91,43% |

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 | 1 | 2 | 0 |
| Totale | 1 | 2 | 0 |

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 | 11 | 1 |
| Totale | 13 | 1 |

Personale in lavoro da remoto/lavoro agile

L'Ente camerale ha utilizzato il lavoro agile in corrispondenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Durante l'anno 2020, in deroga, infatti, alla normativa ordinaria, specifiche disposizioni governative avevano 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, il lavoro agile è stato accordato in via residuale a fronte di specifiche motivazioni e, con il 31.12.2022, l'esperienza con l'istituto del lavoro agile in senso stretto è da considerarsi conclusa dal momento che dal 2023 – in attesa di chiarimenti anche interpretativi relativi al lavoro agile - l'Ente ha ritenuto di attivare il percorso per l'introduzione del lavoro da remoto (rif. P.I.A.O. 2023-2025 approvato il 27.01.2023), disciplinato dall'art. 68 e seguenti del CCNL 16.11.2022, inteso quale lavoro prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, individuata con il domicilio del dipendente.

Nel corso del 2023 è stato infatti approvato il Disciplinare recante criteri e regole per il lavoro da remoto (determina Segretario Generale n. 144 del 31.10.23) ed è stato emanato, con ordine di servizio n. 21 del 08.11.2023, apposito avviso per raccogliere le manifestazioni di interesse per accedere alle 4 postazioni attivabili nelle UO Trasparenza e Semplificazione e Agevolazioni delle due sedi, i cui processi sono stati ritenuti idonei al lavoro a distanza. Nel corso del 2024 sono state attivate due postazioni di lavoro da remoto, tuttora in corso.

Sezione 3 – Parità/pari opportunità

Il piano triennale delle azioni positive 2024-2026 – approvato con delibera n. di Giunta n. 3 del 24.01.2024 nell'ambito del P.I.A.O. 2024-2026 (nel quale è confluito a norma dell'art. 6 del D.L. 80/2021) - è stato definito previa informativa al 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 2024-2025 tendono a consolidare e proseguire le attività già avviate con i Piani Azioni Positive precedenti, 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. – in seguito al suo riassetto da attivare in considerazione della cessazione dal servizio di alcuni dei suoi componenti - consisterà nella previsione di un'attività formativa specifica per i nuovi componenti e nella valutazione da parte dei nuovi componenti delle regole di funzionamento, nonché degli ambiti e delle modalità di coinvolgimento del comitato con riferimento alle materie di competenza in relazione alle diverse sue funzioni propositive, consultive e di controllo. Tenuto conto che il C.U.G. ha già approvato il proprio Regolamento di funzionamento, si rende necessario avviare un percorso di approfondimento delle modalità con cui raccordare il coinvolgimento dell'Organismo alla luce della previsione contrattuale in ordine alla costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, non ancora attivato, il quale deve essere coinvolto sulle attività aventi un impatto sull'organizzazione, in particolare su quelle volte ad innovare e migliorare la qualità del lavoro e del benessere organizzativo (anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

Realizzato

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. Con nota prot. n. 50009 del 17.10.2024 era stata richiesta alle OO.SS. territoriali la segnalazione dei nominativi dei componenti effettivi e supplenti di competenza per la nomina del nuovo CUG quadriennio 2025-2028, che non risulta ancora pervenuta alla data di sottoscrizione della presente Relazione. Ad oggi non risulta, quindi, ancora possibile provvedere alla nomina del nuovo Comitato. A titolo informativo, si rappresenta che non è ancora stato costituito il nuovo Organismo paritetico per l'innovazione, per il quale l'Ente si era attivato nei confronti della parte sindacale ancora in data 21.03.2023.

Il C.U.G. – nell'ambito dei 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 – è intervenuto per elaborare la relazione annuale di competenza, fornendo in tale occasione spunti per migliorare il benessere e l'organizzazione del personale.

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 continua ad impegnarsi 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), aggiornato da ultimo nell'aprile 2022, ma anche come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo. In tale ottica, già nei primi mesi del 2024 si procederà alla predisposizione della relazione sullo stress lavoro-correlato per il triennio 2020-2022, analizzando i dati e le informazioni acquisiti anche sulla base delle interviste già somministrate ad un campione significativo di personale. L'impegno è di continuare in tale direzione con il supporto del Responsabile per la Sicurezza dei Lavoratori individuato internamente all'Ente.



Si continuerà inoltre a garantire l'attività di aggiornamento dei dipendenti e delle squadre, focalizzando l'attenzione nei confronti dei nuovi assunti o di coloro che cambiano il ruolo organizzativo.

Realizzato

Nel corso dell'ultimo quadrimestre del 2023 è stata svolta una nuova indagine lavoro stress-correlato a distanza di due anni dalla precedente, che ha coinvolto un campione significativo di dipendenti per ciascuna U.O., i cui risultati sono stati analizzati e riportati nell'allegato 10 – Valutazione del rischio stress lavoro correlato del VDR. L'indagine che ha coinvolto 8 gruppi omogenei (per funzionalità e territorialità) ha riportato un livello di rischio basso per tutti, tranne per un gruppo che ha riportato rischio medio, nei confronti del quale sono state attive le opportune azioni di adeguamento. L'indagine verrà riproposta nel 2025.

Continua la formazione dei dipendenti e delle squadre con particolare attenzione ai nuovi assunti, a coloro che cambiano ruolo organizzativo ed a quelli che entrano per la prima volta nelle squadre di 1° soccorso e antincendio.

Azione n. 3

Obiettivo: Prosecuzione della collaborazione con il Comitato imprenditoria femminile

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

Realizzato

Il Comitato Imprenditoria Femminile, che in data 27.03.2024 si è rinnovato, ha organizzato le seguenti iniziative nel corso del 2024 per attività formative/informative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio

- a) attività formative/informative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio
 - Il passaggio generazionale in azienda. Cambiare si può
 - Percorso Formativo Donne in Digitale, promosso da Unioncamere
- b) partecipazione ai seguenti incontri:
 - incontro conoscitivo con la Commissione Pari Opportunità del Comune di Udine per condividere buone prassi aziendali volte a promuovere un ambiente lavorativo basato sul principio di equità e non discriminazione.
 - Presentazione del rapporto "Economie regionali - Friuli Venezia Giulia" della Banca d'Italia per la presentazione dei risultati dell'attività di ricerca svolta a livello locale, attraverso i Rapporti regionali.
 - Convegno Emirati Arabi Uniti e Arabia Saudita, Opportunità ed agevolazioni per le imprese del Friuli Venezia Giulia, per mettere in valore le conoscenze e l'esperienza maturata dalla Camera di Commercio Italiana negli Emirati Arabi Uniti a beneficio della generalità delle Imprese per facilitare il loro ingresso sui mercati dell'Arabia Saudita e degli Emirati Arabi Uniti
 - Formazione gratuita di Unioncamere "Donne in attivo - La tua guida all'educazione finanziaria" composta da n. 4 webinar formativi;
 - Attività di sondaggio/indagine tra le imprenditrici per l'eventuale partecipazione all'evento Phenomena 2024/Pescara: incontri d'affari con buyer esteri rivolti alle imprenditrici dei settori agroalimentare e moda;
 - Fiera Punto d'Incontro in Fiera a Pordenone. "Dall'idea al progetto: come creare un'impresa" con presentazione del Comitato da parte della Vicepresidente dello stesso, intervento e testimonianza di due imprenditrici indicate dal Comitato;



- 14° Congresso sull'Imprenditoria Femminile dell'Area Adriatico-Ionica "Valorizzazione del Turismo nell'Area Adriatico-Ionica: la Cultura dell'Ospitalità" Auditorium della Cultura Friulana, Gorizia, che ha puntato l'obiettivo sul settore turistico e sull'industria creativo-culturale, offrendo una prospettiva regionale sulle principali sfide e strategie di successo per promuovere l'empowerment economico delle donne e sostenere l'imprenditoria femminile in tutta l'Area Adriatico-Ionica.
- Teatro Nuovo Giovanni da Udine, partecipazione alla Cerimonia di Premiazione dell'Economia e dello Sviluppo della Camera di Commercio di Pordenone-Udine (il Comitato su invito del Presidente della Camera di Commercio di Pordenone-Udine ha indicato il nominativo per il premio "imprenditrice" dell'edizione 2024).

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", nel quale confluiscono, per quanto qui di interesse:

- il P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) destinato a disciplinare l'istituto da utilizzare nella sua funzione di ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e quindi al di fuori del periodo emergenziale, alla luce del re-inquadramento dell'istituto del "Lavoro a distanza" ad opera del titolo VI del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto lo scorso 16/11/2022. In sede di predisposizione del documento del 2023, l'Amministrazione ha scelto di intraprendere un percorso che, a regime, potesse rendere possibile l'accoglimento delle istanze da parte dei dipendenti di svolgimento della prestazione da remoto, quale modalità lavorativa caratterizzata da vincoli di orari (stessi previsti da CCNL per chi è in sede) e spazi (postazione fissa e stabile, indispensabile per controllare il rispetto degli orari). Nel corso del 2024, l'Ente si propone di effettuare le valutazioni finalizzate all'adozione di un modello lavorativo che contempli anche il ricorso al lavoro agile, come meglio esplicitato nella sezione dedicata del presente Piano.
- 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 deve prevedere, nel segno della continuità, quei percorsi volti ad aggiornare le competenze trasversali (es. digitali, soft skills, sicurezza informatica, prevenzione corruzione, sicurezza dei dati personali ecc.) unitamente ad iniziative volte a diffondere la cultura dell'etica pubblica.

Realizzato

Si conferma che anche il P.I.A.O. triennio 2024-2026 approvato in data 24.01.2024 ha disciplinato al suo interno i seguenti ambiti di programmazione:

- P.O.L.A.: per quanto riguarda questo ambito si richiama quanto già riportato nel precedente paragrafo "2. Il contesto interno della Camera di Commercio di Pordenone-Udine", ovvero che nel corso del 2024 – come previsto nel citato P.I.A.O., con il quale si è deciso di avviare il lavoro da remoto in attesa di ulteriori chiarimenti interpretativi relativamente al lavoro agile strettamente inteso - è stato approvato il Disciplinare recante criteri e regole per avviare il lavoro da remoto (determina Segretario Generale n. 144 del 31.10.23) ed è stato emanato, con ordine di servizio n. 21 del 08.11.2023, apposito



avviso per raccogliere le manifestazioni di interesse per accedere alle 4 postazioni attivabili nelle UO Trasparenza e Semplificazione e Agevolazioni delle due sedi, i cui processi sono stati ritenuti idonei al lavoro a distanza. Nel mese di febbraio 2024, infatti sono state attivate due postazioni di lavoro da remoto nell'ambito dell'ufficio Registro imprese, a seguito di apposita istanza dei dipendenti interessati. L'Ente si impegna ora a monitorarne i risultati per valutare l'opportunità e la sostenibilità dell'istituto, anche ai fini di una eventuale estensione ad altri processi aventi un diverso grado di remotizzabilità.

- 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. 2024-2026 il Piano azioni positive relativo al medesimo triennio. Le azioni in discussione sono oggetto di monitoraggio da parte della presente relazione.

Azione n. 5

Obiettivo: Definizione nuovi profili professionali e profili di competenza del personale

La Camera di Commercio ha iniziato già nel 2023 un percorso finalizzato alla definizione di un modello organizzativo coerente con il nuovo assetto classificatorio previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che sostiene un nuovo approccio alla gestione organizzativa basato sulla mappatura e sul riconoscimento delle competenze professionali del personale dipendente. Si è quindi proceduto al reinquadramento del personale in ciascuna delle nuove aree previste dal CCNL e successivamente avviato, con il supporto di Unioncamere e di professionisti già coinvolti in tale attività in altre Camere di Commercio limitrofe, un progetto volto, in prima battuta, all'identificazione dei profili professionali con i quali descrivere il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna area nel rispetto delle declaratorie – attività già svolta nell'ultimo periodo del 2023 - per poi proseguire nel corso del 2024 alla definizione, per ciascuno di essi, delle posizioni di lavoro descrittive delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) che le caratterizzano e distinguono in modo peculiare.

Tutto ciò nell'ottica di attuare compiutamente il nuovo ordinamento professionale introdotto dal citato CCNL., al quale sono legati alcuni nuovi istituti giuridici, quali ad esempio progressioni verticali, differenziali stipendiali, incarichi di Elevata qualificazione ecc. per i quali è necessario approntare i relativi regolamenti/disciplinari attuativi, ma anche la crescita professionale del personale attraverso percorsi formativi di cui all'azione 4 più mirati ed efficaci. Il nuovo ordinamento richiede, infatti, l'implementazione di una serie coordinata di strumenti con i quali gestire a 360 gradi le risorse umane.

Realizzato

L'attività di cui trattasi è stata avviata nel corso del 2023. Sulla base del modello proposto da Unioncamere sono stati definiti ed approvati i nuovi profili professionali ai sensi dell'art. 12, comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, definiti in coerenza con il contenuto delle aree di inquadramento introdotte dal nuovo Sistema di classificazione disciplinato dal medesimo CCNL a decorrere dal 01.04.2023 (determina del Segretario Generale n. 148 del 05.12.2023) e, con il supporto di consulenti di Unioncamere, si è provveduto com-



pletare il percorso che ha definito il modello dei profili di competenza (posizioni di lavoro) approvato con determina del Segretario Generale n. 117 del 07.10.2024. Successivamente è stato avviato il percorso volto a definire il Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, con il quale individuare le modalità con cui monitorare, analizzare e valutare le "competenze professionali" al fine di riconoscere e valorizzare cosa le persone sanno fare e come lo fanno, ed attivare di conseguenza le più opportune scelte di carattere organizzativo, gestionale e di sviluppo professionale. Detto Sistema dovrà integrarsi con il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Azione n. 6

Obiettivo: Attuazione e diffusione del codice di comportamento

Nel corso del 2024 si procederà all'adozione definitiva della revisione del Codice di comportamento dell'Ente Camerale, necessaria a seguito delle modifiche introdotte al Codice nazionale dal D.P.R. 81 del 13/06/2023 e già illustrate e condivise con il personale dipendente in occasione di incontro formativo dedicato, svoltosi a novembre 2023.

L'Ente continuerà sempre nell'attività formativa in materia, informando sul tema il personale che di volta in volta verrà assunto e approfondendo i temi dell'etica pubblica per i dipendenti che rivestono un ruolo di maggiore responsabilità, come del resto richiesto dall'art. 15 del recente D.P.R. 62/2013 modificato nel corso del 2023 e già richiamato nell'azione n. 4 relativamente al piano di formazione.

Realizzato

L'annunciato D.P.R. di revisione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici è intervenuto in data 13.06.2023 (n. 81), al fine di integrare il Codice di cui al D.P.R. n. 62 del 16.04.2013. Conseguentemente l'amministrazione ha provveduto ad aggiornare il proprio Codice adottato con delibera di Giunta n. 43 del 25/02/2022, approntando una proposta che è stata approvata dalla Giunta il 05.12.2023 con atto n. 209; l'Ufficio Personale ha altresì tenuto, in data 28.11.2024, a favore di tutto il personale un intervento formativo interno di approfondimento del Codice di comportamento con particolare riferimento al tema dell'integrità pubblica e delle relative correlazioni, con esemplificazioni e chiarimenti.

Il Codice revisionato, sottoposto alla procedura aperta alla partecipazione di stakeholder/utenti esterni ed interni ed al parere positivo dell'OIV, è stato poi approvato in via definitiva con delibera di Giunta n. 39 del 29.02.2024. Il Codice – che ha introdotto, tra l'altro, anche gli aggiornamenti previsti dal nuovo Codice nazionale (si vedano a tal proposito gli articoli 12-bis "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e art. 12-ter "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"), è stato pubblicato in Amministrazione Trasparenza e diffuso a tutto il personale tramite la intranet camerale.

Azione n. 7

Obiettivo: Promuovere buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro

L'Ente continuerà a valorizzare, anche con il contributo dei soggetti sindacali competenti e con il CUG, le modalità più opportune per agevolare i dipendenti nella conciliazione vita-lavoro, in relazione alle necessità di accudimenti di figli in età scolare e/o di familiari in situazioni di fragilità, agendo sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sull'utilizzo degli istituti oggetto dell'azione n. 4, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.



Realizzato

La contrattazione integrativa svolta nel corso del 2024 ha confermato i criteri generali, già definiti dalla contrattazione integrativa precedente, per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Nel corso del mese di febbraio 2024 è stato adottato l'ordine di servizio che supera la fase di sperimentazione dell'orario di lavoro introdotta nel 2021 ed armonizza gli orari "tempo pieno differenziati" ereditati dalle Camere di Commercio accorpate, con le finalità in argomento, prevedendo un unico orario destinato a tutelare le esigenze di cura dei figli fino al quattordicesimo anno di età o fino al completamento della scuola secondaria di primo grado (ex scuola media).

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 già riportato nell'azione n. 2 - nel corso dell'ultimo quadrimestre del 2023 è stata svolta una nuova indagine lavoro stress-correlato a distanza di due anni dalla precedente, che ha coinvolto un campione significativo di dipendenti per ciascuna U.O., i cui risultati sono stati analizzati e riportati nell'allegato 10 – Valutazione del rischio stress lavoro correlato del VDR. L'indagine che ha coinvolto 8 gruppi omogenei (per funzionalità e territorialità) ha riportato un livello di rischio basso per tutti, tranne per un gruppo che ha riportato rischio medio, nei confronti del quale sono state attive le opportune azioni di adeguamento. L'indagine verrà riproposta nel 2025.

Continua la formazione dei dipendenti e delle squadre con particolare attenzione ai nuovi assunti, a coloro che cambiano ruolo organizzativo ed a quelli che entrano per la prima volta nelle squadre di 1° soccorso e antincendio.

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.

Da segnalare che il Comitato è stato interessato, già a partire dal 2023, dalla cessazione di alcuni dei suoi componenti effettivi – in esito a pensionamenti e mobilità in uscita – che sono stati inizialmente sostituiti con i componenti supplenti (dal 01.02.2025 si segnala l'assenza del componente in rappresentanza di una delle controparti sindacali. A tutt'oggi, nonostante la procedura sia stata formalmente avviata in data 17.10.2024, l'Ente non potuto completare la nomina del nuovo CUG per il quadriennio 2025-2028, per mancanza della segnalazione dei nominativi di parte sindacale.

Durante l'anno 2024 il Comitato ha via via ricevuto informazioni dall'Ente in merito ai documenti che possono



richiedere il coinvolgimento del CUG. Il C.U.G. ha ricevuto la bozza del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e del Regolamento sulle modalità di assunzione, gestione e sviluppo delle risorse umane, che sono stati aggiornati principalmente per introdurre i sistemi di gestione e di valutazione verso approcci basati sulle competenze professionali, come previsto dalla descritta azione positiva n. 5.

In sede di convocazione della riunione tenuta in data 23.05.2025, 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, considerato che, anche in esito all'esame della documentazione ricevuta nel corso dell'anno dall'Amministrazione per il relativo parere consultivo e 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.

Tra le azioni positive da perseguire, il Comitato conferma l'auspicio che si continui a prestare attenzione agli istituti finalizzati a consentire una effettiva flessibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro-cura del dipendente: part-time, lavoro da remoto, flessibilità orari di lavoro. Altro ambito da presidiare è quello riguardante la formazione, con particolare attenzione alle iniziative tese ad aumentare la motivazione ed il senso di appartenenza dei dipendenti. Più in generale si chiede di favorire iniziative tese a consolidare un sano ambiente lavorativo che favorisca il benessere organizzativo e incida positivamente sull'esito dei risultati aziendali, quale, ad esempio, l'istituzione di uno sportello d'ascolto per i dipendenti, anche in convenzione con altre PA.

Data di sottoscrizione 28.05.2025

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.
f.to Dott.ssa Maria Lucia Pilutti