



CAMERA DI COMMERCIO  
PORDENONE - UDINE

# RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2025

**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](mailto: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 costituito il 05.02.2026 per il quadriennio 2026-2029, con la nomina sia della rappresentanza dell’amministrazione sia della parte sindacale, a seguito delle segnalazioni pervenute da parte delle organizzazioni sindacali. La nuova nomina è intervenuta dopo la scadenza del preesistente Comitato relativo al quadriennio 2021-2024 che ha operato in regime di prorogatio per garantire la continuità delle relative funzioni.

Il nuovo C.U.G. – che sarà coinvolto in specifiche attività formative dal momento che ha visto il rinnovo di quasi tutti i suoi componenti – sarà chiamato ad aggiornare all’occorrenza il Regolamento per il suo funzionamento e a dare il suo contributo non solo per le azioni positive che sono già state inserite nel P.I.A.O. 2026-2028 in quanto previamente condivise con il preesistente C.U.G., ma anche a svolgere via via le attività per le quali è competente.



## 1° PARTE – ANALISI DEI DATI

### Sezione 1 – Dati sul personale

Di seguito si riportano alcuni dati (aggiornati al 31.12.2025) utili a descrivere il contesto organizzativo dell'Ente.

**Personale in servizio** (comprese n. 3 unità a tempo determinato)

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2025	di cui donne al 31/12/2025
Dirigente	4 (*)	4
Funzionari ed EQ	32	28
Istruttori	57	42
Operatori esperti	2	1
Operatori	0	0
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>75</b>

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

### Posizioni di responsabilità

	Posizioni Organizzative	Dirigenti
Uomini	1	0
Donne	9	4
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

### Età

Età dipendenti al 31/12/2025		
Età	uomini	donne
20/24	0	0
25/29	0	3
30/34	1	1
35/39	1	8
40/44	3	4
45/49	3	5
50/54	2	12
55/59	8	22
Oltre 60 anni	2	20
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>75</b>

### Anzianità di servizio

Anzianità di servizio al 31/12/2025					
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Più di 30 anni	Totale
Uomini	9	1	9	1	20
Donne	19	9	26	21	75
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>95</b>

### Residenza

	Comune di Udine	Fuori Comune di Udine	Comune di Pordenone	Fuori Comune di Pordenone
Uomini	67%	33%	44%	56%
Donne	42%	58%	31%	69%



### Personale in possesso di laurea

	Uomini	Donne
Personale dirigente	0	4 (100%)
Elevate Qualificazioni	1 (100%)	7 (78%)
Personale non dirigente	9 (50%)	34 (55%)
<b>Totale</b>	<b>10 (53%)</b>	<b>45 (60%)</b>

### Formazione del personale

UDINE			PORDENONE	
Formazione del personale al 31/12/2025			Formazione del personale al 31/12/2025	
	Ore di formazione	Media ore	Ore di formazione	Media ore
<b>Uomini</b>	356	30	238	24
<b>Donne</b>	1393	27	690	27
<b>Totale</b>	<b>1749</b>	<b>28</b>	<b>928</b>	<b>26</b>

### Carichi di famiglia\*

	Numero dipendenti	Uomini	Donne
1 figlio	9	5	4
2 figli	1		1
3 figli			
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\* Figli con età compresa tra 0 e 12 anni

### Tasso di assenza

	MEDIA COMPLESSIVA 2025
<b>Tasso medio di assenza (*)</b>	16,32%
<b>Di cui per ferie</b>	12,44%
<b>Di cui per assenze ad altro titolo</b>	3,88%

\* 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	95	100%
Dipendenti part-time	14	15%
Dipendenti a tempo pieno	81	85%

### 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	19	62
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>75</b>

### Orario flessibile

Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2025		
Totale dipendenti a tempo pieno	81	100%
Dipendenti con orario flessibile	11	13,58%
Dipendenti con orario ordinario	70	86,42%

### 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	2	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 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	4	0
Donne	14	1
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>1</b>

### 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.

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 nuovi approfondimenti 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, che dal 01.03.2026 sono state rinnovate per altri due anni, tenuto conto che non sono pervenute nuove richieste da parte di altri dipendenti.

### Sezione 3 – Parità/pari opportunità

Il piano triennale delle azioni positive 2025-2027 – approvato con delibera n. 27 del 06.02.2025 nell'ambito del P.I.A.O. 2025-2027 (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 2025-2026 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'intento dell'Amministrazione è quello di confermare il ruolo e l'attività di tale organismo e promuovere, assieme, il ruolo e l'attività dell'Organismo paritetico per l'innovazione previsto dalla contrattazione nazionale. Attualmente, nonostante le richieste e i solleciti dell'Ente, le Organizzazioni Sindacali non sono ancora state in grado di segnalare i nominativi di dipendenti quali componenti effettivi e supplenti per entrambi gli organismi e ciò impone al C.U.G. attualmente in essere, benché scaduto al 31/12/2024, di continuare la propria attività, svolgendo altresì le azioni proprie dell'O.P.I., ancora non istituito per le motivazioni sopra indicate. L'obiettivo dell'Ente sarà quindi quello adoperarsi per l'aggiornamento e l'istituzione di tali organismi, continuando comunque a presidiare le loro funzioni propositive, consultive e di controllo nelle materie di competenza, impegnandosi successivamente nel fornire un'attività formativa specifica per i nuovi componenti. Tenuto conto che



il C.U.G. ha già approvato il proprio Regolamento di funzionamento, si renderà inoltre necessario avviare un percorso di approfondimento delle modalità con cui raccordare il coinvolgimento dell'Organismo con l'Organismo paritetico per l'innovazione, competente ad esprimersi, per quanto di competenza, 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 nuovo CUG per il quadriennio 2026-2029 è intervenuta il 05.02.2026 (determina del Segretario Generale n. 22). 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 nuovo Comitato verrà coinvolto per fare il punto dell'attività svolta nel corso del 2025 dal preesistente Comitato, che risulta descritta nella presente Relazione. Il preesistente Comitato, in occasione della riunione svolta nel corso del 2025, aveva elaborato la relazione annuale 2024 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), appena aggiornato, ma anche come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo anche analizzando i dati e le informazioni acquisiti nell'ambito dell'attività di redazione della relazione sullo stress lavoro-correlato per il triennio 2023-2025, che è in fase di aggiornamento. 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**

È stata elaborata la relazione sullo stress lavoro-correlato per il triennio 2023-2025 in esito all'indagine svolta nel 2025, che non ha evidenziato situazioni di criticità su tale versante, riportando un livello di rischio basso per tutti i gruppi analizzati. È stato conseguentemente aggiornato anche il documento di valutazione dei rischi (DVR).

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**

Unioncamere e il sistema camerale sono impegnati da anni nel promuovere l'imprenditoria femminile quale componente fondamentale del tessuto imprenditoriale. L'istituzione dei Comitati per l'imprenditoria femminile



presso le Camere di commercio rientra nelle linee di azione stabilite dal protocollo d'intesa siglato tra Unioncamere e il Ministero dello Sviluppo Economico e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità il 20.02.2013.

I Comitati sono composti da imprenditrici individuate dalle Associazioni imprenditoriali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali impegnate nella promozione dell'imprenditoria femminile.

Il ruolo del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile di Pordenone-Udine è quello di proporsi, nell'ambito della *mission* dell'Ente camerale quale soggetto attivo dello sviluppo locale, con l'obiettivo prioritario di promuovere e sostenere la nascita e il consolidamento delle imprese femminili.

La Camera di commercio ha rinnovato il comitato nel 2024; le componenti del Comitato resteranno in carica fino alla scadenza degli attuali organi camerali (ottobre 2028).

Proseguirà pertanto la collaborazione tra Camera di Commercio di Pordenone - Udine e il Comitato Imprenditorialità Femminile, anche per il tramite della società partecipata T.E.F. srl, attraverso iniziative via via concordate, che sono peraltro state fatte rientrare, nell'ambito dell'attività promozionale da quest'ultima svolta per conto della CCIAA, tra i propri obiettivi specifici.

### **Realizzato**

Il Comitato Imprenditoria Femminile, che in data 27.03.2024 si era rinnovato, ha organizzato le seguenti iniziative nel corso del 2025 per attività formative/informative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio

a) realizzazione di attività formative/informative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio

1. Attività di sensibilizzazione alla Certificazione Parità di genere. Il Comitato Imprenditoria Femminile, in collaborazione con la Camera di Commercio Pordenone-Udine, ha promosso un importante percorso di sensibilizzazione dedicato alla certificazione della parità di genere. Dopo un evento di presentazione svoltosi il 3 giugno, il programma formativo si è svolto con due appuntamenti tecnici operativi, rispettivamente il 30 giugno e il 14 luglio. Questi moduli hanno guidato i partecipanti dall'analisi del proprio contesto aziendale tramite indicatori KPI fino alla costruzione di un piano d'azione concreto. Il percorso ha fornito strumenti pratici per definire la roadmap verso la certificazione, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e orientata allo sviluppo sostenibile.
2. Webinar Donne e intelligenza artificiale per imprenditrici nel futuro che avanza: opportunità e rischi. Il 10 novembre 2025 si è tenuto il webinar "Donne e intelligenza artificiale per imprenditrici nel futuro che avanza: opportunità e rischi", *tappa del "Giro d'Italia delle donne che fanno impresa"*. L'incontro organizzato con il coordinamento di Unioncamere/Si.camera e moderato dalla Presidente del Comitato ha esplorato l'impatto delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro. Durante l'evento sono stati presentati i risultati del Rapporto Imprenditoria femminile di Unioncamere e approfondite le potenzialità dell'IA come strumento di competitività ed è stato illustrato come l'intelligenza artificiale possa agire da "equalizzatore", riducendo i costi operativi e automatizzando compiti ripetitivi per colmare i divari strutturali.

b) partecipazione alle seguenti attività info-formative e incontri:

- partecipazione alle edizioni Donne in Digitale inserite nell'ambito del Piano nazionale per la promozione dell'imprenditorialità femminile promosso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy e realizzato da Invitalia in collaborazione con Unioncamere a valere su risorse PNRR;
- partecipazione a "Smart Boost", formazione intensiva del progetto "Donne in Digitale" dedicata alle donne e prevista nell'ambito del Piano nazionale per la promozione dell'imprenditorialità femminile, promosso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy e realizzato da Invitalia in collaborazione con Unioncamere;



- Partecipazione al webinar Si.camera su Certificazione parità di genere: il nuovo bando, criteri e modalità di partecipazione per le imprese, 24 febbraio 2025. La certificazione della parità di genere è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, alla cui realizzazione Unioncamere collabora.
- Partecipazione all'evento on-line "Opportunità e incentivi per l'impresa donna" 27 marzo 2025 inserito nelle iniziative di Invitalia, SACE e Unioncamere a sostegno dell'imprenditoria femminile.

#### Azione n. 4

##### **Obiettivo: Predisposizione/aggiornamento 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 l'Ente adotta 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, 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 di tale documento, 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, tale percorso si è concretizzato con la predisposizione e attivazione, sulla base delle domande pervenute nelle Unità Organizzative risultate lavorabili da remoto, di n. 2 postazioni. Per il futuro, l'Ente si propone di consolidare l'esperienza del lavoro da remoto, magari ampliando il ricorso per ulteriori ambiti e attività, 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.) - individuate in modo puntuale per ciascuna posizione di lavoro nell'ambito del Modello dei profili di competenza adottato dall'Ente nel corso del 2024 (vedasi l'azione n. 5) - unitamente ad iniziative volte a diffondere la cultura dell'etica pubblica; ciò, nella convinzione che anche la formazione contribuisca all'inclusività, se finalizzata a far sentire i dipendenti accolti, appartenenti ad un gruppo nel quale a tutti viene offerta pari opportunità di espressione del proprio potenziale e valore.

##### **Realizzato**

Si conferma che anche il P.I.A.O. triennio 2025-2027 approvato in data 06.02.2025 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 P.I.A.O. triennio 2024-2026, con il quale si era deciso di avviare il lavoro da remoto - sono state attivate due postazioni di lavoro da remoto nell'ambito dell'ufficio Registro imprese, a seguito di apposita istanza dei dipendenti interessati. Stante la positiva esperienza condotta, nel febbraio 2026 si è provveduto a riproporre l'istituto per 4 posizioni (2 per il Registro Imprese di Udine, 1 per il Registro Imprese di Pordenone, 1 per l'U.O.C. Agevolazioni), solamente due delle quali sono state riassegnate per il biennio 2026-2027, avendo solo due dipendenti fatto richiesta. Si evidenzia che l'Ente si propone, inoltre, di affiancare al consolidamento dell'esperienza del lavoro da remoto, quella del lavoro agile, iniziando un percorso graduale di inserimento nell'organizzazione dell'Ente anche tale modalità lavorativa che interverrà dal 2026;
- 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; ha inoltre attivato il piano di inserimento per una nuova risorsa assunta con contratto di apprendistato per tre anni;
- Pari Opportunità: l'Ente ha inserito nel P.I.A.O. 2025-2027 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 – applicazione del Modello dei profili di competenza**

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. Dopo aver provveduto al reinquadramento del personale in ciascuna delle nuove aree previste dal CCNL, è stato quindi avviato e, durante l'anno 2024, sviluppato, con il supporto di Unioncamere e di professionisti già coinvolti in tale attività in altre Camere di Commercio limitrofe, un progetto che ha portato all'identificazione dei profili professionali con i quali descrivere il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna area nel rispetto delle declaratorie e 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, approvando il relativo Modello in data 07.10.2024.

Conseguentemente si è reso necessario adeguare i principali regolamenti camerale inerenti alla gestione delle risorse umane riguardanti i nuovi reclutamenti e l'organizzazione e sviluppo di carriera (Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi e il Regolamento sulle modalità di assunzione, gestione e sviluppo delle risorse umane). La mappatura dei profili, la definizione e l'aggiornamento continuo delle regole che disciplinano l'accesso dall'esterno e la carriera del personale consentono infatti di presidiare tali ambiti anche quanto al rispetto dei principi di imparzialità, parità di trattamento e non discriminazione, pari opportunità.

L'attività che attende ora l'organizzazione è la valutazione delle richiamate competenze professionali nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane (attribuzione dei differenziali stipendiali, progressioni verticali, processi di acquisizione di nuove risorse umane, attribuzione di incarichi di responsabilità, formazione ecc.).



### **Realizzato**

Successivamente all'adozione del Modello dei profili di competenza è stato avviato il percorso volto a definire il Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, che è stato approvato il 28.04.2025 con determina del Segretario Generale n. 67, con il quale sono state individuate 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 è stato integrato con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, dal momento che ha accolto le modalità di dettaglio della valutazione della performance individuale. Nel corso dell'ultima parte del 2025 si è altresì provveduto a sperimentare la prima valutazione delle competenze professionali per tutto il personale, che ha contribuito – per i dipendenti interessati – a comporre le graduatorie per l'attribuzione della progressione economica orizzontale per il 2025, nel rispetto dei criteri definiti nel CCDI sottoscritto il 06.08.2025.

### **Azione n. 6**

#### **Obiettivo: Attuazione e diffusione del codice di comportamento**

Successivamente all'intervenuta 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, avvenuta nel corso del 2024, l'Ente continuerà sempre nell'attività formativa in materia, informando sul tema il personale che di volta in volta verrà assunto e approfondendo con tutto il personale i temi dell'etica pubblica, nella convinzione già richiamata nell'azione n. 4 relativamente al piano di formazione, che ciò costituisca uno strumento attraverso il quale realizzare una cultura inclusiva che concorre a creare un "sano" e "accogliente" ambiente di lavoro.

### **Realizzato**

Il nuovo Codice aggiornato con delibera di Giunta n. 39 del 29.02.2024 non ha subito ulteriori aggiornamenti e l'attività dell'ente si è concentrata sulle attività di sensibilizzazione a favore del personale, perlopiù attraverso la partecipazione a specifici corsi di formazione su temi inerenti all'integrità e all'etica pubblica e informando in particolare il personale nuovo assunto.

### **Azione n. 7**

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

Nel corso del 2024, una delle azioni significative poste in essere dall'Amministrazione in tale ambito è stata l'armonizzazione degli orari "tempo pieno differenziati", ereditati dalle Camere accorpate, per finalità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, 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).

L'Ente continuerà a valorizzare, anche con il contributo e i suggerimenti dei soggetti sindacali competenti e con il C.U.G., le modalità più opportune per agevolare i dipendenti nella conciliazione vita-lavoro, in relazione alle necessità di accudimento 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**

L'Ente ha continuato a approfondire le possibili azioni da attivare non solo per favorire la conciliazione vita/lavoro ma più in generale per migliorare il benessere organizzativo; infatti nel P.I.A.O. 2026-2028, ha previsto



una serie di azioni/strumenti – a partire dall’analisi di clima organizzativo in esito alla quale individuare le successive azioni di miglioramento per superare le possibili aree di debolezza – con i quali migliorare il livello di motivazione e benessere organizzativo: si tratta di interventi formativi per accrescere le competenze/capacità di realizzare il proprio lavoro e per migliorare la motivazione e le dinamiche relazionali e di costruzione del rapporto; di momenti informativi per promuovere stili di vita salutari anche riferiti all’ambiente di lavoro e alle necessarie trasformazioni lavorative necessarie a fronteggiare situazioni personali ad esempio di assistenza familiare; di convenzionamenti finalizzati all’ottenimento di sconti a favore dei dipendenti, anche attraverso avvisi di manifestazione di interesse con strutture sanitarie, palestre, teatro, cinema, Sosta e Mobilità per parcheggi in centro città; di incremento delle risorse assegnabili a titolo di welfare nei limiti dell’importo di esenzione fiscale ecc.

Si evidenzia che dal 1° febbraio 2026 ha trovato applicazione un ampliamento della flessibilità oraria in entrata e durante la pausa pranzo, accogliendo le sollecitazioni da parte di R.S.U. e le OO.SS.

#### Azione n. 8

##### **Obiettivo: Comunicazione interna**

Il benessere lavorativo che deriva dal contrasto degli stereotipi e dalla diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro è il risultato anche di una corretta ed efficace comunicazione sia esterna che interna.

Dal punto di vista dei contenuti, la descrizione semplice e chiara dei propri servizi e attività sui social media, nonché sul sito istituzionale rende trasparente l’azione svolta dall’Ente e consente quindi una costante verifica delle iniziative da parte dell’utenza. D’altro canto, le comunicazioni tempestive e puntuali al personale in merito alle politiche retributive adottate anche con riferimento al welfare, alla normativa in materia di conciliazione vita-lavoro e alla flessibilità, consentono di dare concreta attuazione a istituti e iniziative che altrimenti rimarrebbero lettera morta.

Dal punto di vista lessicale, una comunicazione attenta al genere può, dal canto suo, dare un prezioso contributo per sviluppare il rispetto delle identità e per l’abbattimento degli stereotipi di genere.

La comunicazione pubblica può svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali, nel diffondere una cultura capace di valorizzare le differenze, contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere e promuovere messaggi che favoriscano cambiamenti in comportamenti, mentalità e stili di vita.

Da questo punto di vista, l’Amministrazione quindi si propone, nell’ambito del proprio ruolo di privato datore di lavoro svolto per il tramite della dirigenza, di dotarsi degli strumenti più idonei per la comunicazione verso i dipendenti, attraverso la scelta preventiva della tipologia di atti ritenuti più efficaci in relazione agli ambiti di riferimento e alla platea degli interessati (determinazioni, piuttosto che ordini di servizio, piuttosto che comunicazioni, piuttosto che disposizioni generali o gestionali).

Nell’ambito dell’attività di aggiornamento del Piano della comunicazione annuale e di adozione del Piano strategico triennale della comunicazione, l’Amministrazione si propone inoltre di promuovere l’utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere e, nella comunicazione esterna, assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.



## **Realizzato**

Il Piano della comunicazione 2025, approvato dalla Giunta il 06.02.2025, ha previsto per il 2025 un anno di innovazione e consolidamento.

Attraverso il potenziamento delle infrastrutture digitali – dal nuovo CRM unico alla revisione completa del sito web – e l'adozione di strategie mirate, si è puntato a migliorare la qualità delle interazioni con i target, garantendo una comunicazione personalizzata, inclusiva e proattiva. Questi interventi sono stati finalizzati a semplificare l'accesso ai servizi e a rendere più efficiente l'esperienza complessiva degli utenti, rispondendo in modo tempestivo e accurato alle loro esigenze.

Per quanto riguarda in particolare la comunicazione interna verso i dipendenti, l'obiettivo è stato quello di ottimizzare i flussi di informazioni, garantire una condivisione efficace di documenti e procedure, promuovere la collaborazione e il coordinamento tra i diversi uffici, utilizzando lo strumento principe rappresentato dalla intranet, che è stato via via arricchito con numerosi servizi: rubrica con i numeri interni, sezione dedicata alle news segnalate dagli uffici per condividerle con gli altri reparti, archivio di documenti di frequente consultazione, comunicati stampa accessibili a tutto il personale per restare aggiornati sulle attività della CCIAA, applicazioni utili nella gestione quotidiana, come la prenotazione di sale riunioni, la richiesta di documenti d'archivio e la segnalazione di contenuti da divulgare tramite i canali di comunicazione esterna.

Si fa presente che la Giunta camerale ha approvato altresì il 27.10.2025 il Piano strategico triennale della comunicazione per il triennio 2026-2028 che nasce con l'obiettivo di rafforzare la riconoscibilità dell'Ente, valorizzare i servizi offerti e consolidare il rapporto con imprese, cittadini e tutti gli stakeholder e che troverà compiuta attuazione a partire dal 2026.

## **Sezione 4 – Benessere del personale**

L'Ente camerale non ha ancora attivato lo svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo, mentre prevede di farlo nel 2026.

Per quanto riguarda i dati relativi alla valutazione dello stress lavoro-correlato – come già riportato nell'azione n. 2 – è si prende atto che è stata elaborata la relazione sullo stress lavoro-correlato per il triennio 2023-2025 in esito all'indagine svolta nel 2025, che non ha evidenziato situazioni di criticità su tale versante, riportando un livello di rischio basso per tutti i gruppi analizzati. È stato conseguentemente aggiornato anche il documento di valutazione dei rischi (DVR).

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 solo in data 05.02.2026 per il quadriennio 2026-2029, con provvedimento del Segretario Generale n. 22. 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 23.03.2026 – il Comitato ha preso atto dell’attività svolta dal preesistente Comitato nel corso del 2025, utile anche al fine di elaborare la presente Relazione annuale.

Durante l’anno 2025 il Comitato ha via via ricevuto informazioni dall’Ente in merito ai documenti che possono richiedere il coinvolgimento del CUG, tra cui il nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell’organizzazione e delle risorse umane, di cui all’azione positiva n. 5.

In sede di convocazione della richiamata riunione del 23.03.2026 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, dal momento che è appena stato nominato e che la gran parte dei componenti è di nuova designazione. In attesa di svolgere a breve la formazione proposta dall’ente camerale per sviluppare le competenze utili a svolgere al meglio il proprio incarico, il Comitato prende atto positivamente delle prospettate azioni positive e della programmazione di specifici obiettivi volti a promuovere il benessere organizzativo, la conciliazione dei tempi vita/lavoro e il sostegno del welfare, previsti nel P.I.A.O. 2026-2028 approvato dalla Giunta camerale il 28.01.2026.

Si tratta di iniziative perfettamente allineate al recente CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23.02.26 che il Comitato condivide pienamente perché permetteranno di creare un ambiente attrattivo, attento al benessere organizzativo e sensibile alle esigenze di flessibilità e conciliazione vita/lavoro.

Data di sottoscrizione: 24.03.2026

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.  
*f.to Dott.ssa Michela Mingone*