



CAMERA DI COMMERCIO  
PORDENONE - UDINE

# RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2023

**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 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.



## 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

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2023	di cui donne al 31/12/2023
Dirigente	3 (*)	3
Funzionari ed EQ	25	24
Istruttori	53	39
Operatori esperti	8	7
Operatori	1	1
<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>74</b>

(\*) 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	6	3
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

#### Età

Età dipendenti al 31/12/2023		
Età	uomini	donne
20/24	0	0
25/29	0	0
30/34	0	4
35/39	1	5
40/44	1	3
45/49	3	8
50/54	3	15
55/59	5	31
Oltre 60 anni	3	8
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>74</b>

#### Anzianità di servizio

Anzianità di servizio al 31/12/2023					
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Più di 30 anni	Totale
Uomini	3	0	10	3	16
Donne	12	13	32	17	74
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>90</b>



### Residenza

	Comune di Udine	Fuori Comune di Udine	Comune di Pordenone	Fuori Comune di Pordenone
Uomini	63%	37%	37%	63%
Donne	41%	59%	33%	67%

### Personale in possesso di laurea

	Uomini	Donne
Personale dirigente	0	3 (100%)
Elevate Qualificazioni	1 (100%)	4 (86%)
Personale non dirigente	6 (40%)	34 (53%)
<b>Totale</b>	<b>7 (44%)</b>	<b>41 (56%)</b>

### Formazione del personale

	UDINE		PORDENONE	
	Formazione del personale al 31/12/2023		Formazione del personale al 31/12/2023	
	Ore di formazione	Media ore	Ore di formazione	Media ore
Uomini	235	26	132	16
Donne	1137	23	603	25
<b>Totale</b>	<b>1372</b>	<b>24</b>	<b>735</b>	<b>21</b>

### Carichi di famiglia\*

	Numero dipendenti	Uomini	Donne
1 figlio	14	5	9
2 figli	2	0	2
3 figli	2	0	2
<b>Totale</b>			

\* Figli con età compresa tra 0 e 12 anni

### Tasso di assenza

Causale	Tasso medio di assenza 2023
Per ferie	11,78%
Ad altro titolo (malattia, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio)	6,95%

## Sezione 2 – Conciliazione vita/lavoro

### Orario di lavoro

Personale con contratto part-time		
Totale dipendenti	90	100%
Dipendenti part-time	18	20%
Dipendenti a tempo pieno	72	80%



### Genere/orario di lavoro

Ripartizione personale per genere		
	uomini	donne
Part-time al 50%	0	1
Part-time al 70%	1	5
Part-time al 80%	0	11
Tempo pieno	15	57
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>74</b>

### Orario flessibile

Personale a tempo pieno con orario di lavoro flessibile al 31/12/2023		
Totale dipendenti a tempo pieno	72	100%
Dipendenti con orario flessibile	8	11,11%
Dipendenti con orario ordinario	64	88,89%

### Congedi parentali - figli di età non superiore a 12 anni

	Congedo retribuito al 100%	Congedo retribuito al 30%	Non retribuito
<b>Uomini</b>	0	0	0
<b>Donne</b>	1	1	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</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 d.lgs 151/2001
<b>Uomini</b>	1	0
<b>Donne</b>	11	2
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>2</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 contemplando 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 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. Al 31.12.2023 era in corso l'attività di istruttoria delle domande pervenute, che consentiranno l'attivazione dell'istituto nei primi mesi del 2024.

### Sezione 3 – Parità/pari opportunità

Il piano triennale delle azioni positive 2023-2025 – approvato con delibera n. 20 del 27.01.2023 nell'ambito del P.I.A.O. 2023-2025 (nel quale è confluito a norma dell'art. 6 del D.L. 80/2021) e integrato con delibera n. 80 del 13.04.2023 - 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 2023-2025 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 vista della cessazione dal servizio di alcuni dei suoi componenti - consisterà nella previsione di un'attività formativa specifica per i nuovi componenti e 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. 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 recente previsione contrattuale in ordine alla costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, 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).

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.

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.

## 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), 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. Si continuerà 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.

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 – che sono ancora in corso di definizione – non hanno evidenziati rischi particolari per l'Ente. Sarà cura dell'amministrazione sottoporre all'attenzione del CUG la relazione finale non appena il RSPP – che ha condotto l'indagine – la farà pervenire all'Ente.



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.

Il Comitato Imprenditoria Femminile ha organizzato le seguenti iniziative nel corso del 2023 per attività formative/informative su varie tematiche rivolte alle imprenditrici del territorio

- Imprenditoria nell'ombra- la figura della coadiuvante o collaboratrice
- Alla scoperta della nuova imprenditoria femminile – situazione attuale e proposte per il futuro
- Intervista su Udinese TV per presentare i servizi del Comitato Imprenditoria Femminile;
- Violenza economica – conoscerla per prevenirla;
- Dis-parità di genere anche on line: come affrontarla – tappa del Giro d'Italia delle Donne che fanno impresa;

ed ha presenziato ai seguenti incontri:

- Tavola Governance progetto “Azione di sistema per prevenire la violenza economica contro le donne”;
- Forum 1° edizione Open Dialogues for future;
- Incontro con ministro del lavoro e delle politiche sociali presso sede camerale Udine;
- Eccellenze in digitale – Punto impresa digitale web e web marketing;
- Educazione finanziaria e uguaglianza di genere
- Riunione Comitati CIF e cabina di regia IF con Unioncamere;
- Progetto Donne in attivo- la tua guida all'educazione finanziaria;
- 13° Congresso sull'imprenditoria femminile – panoramica delle imprese al femminile nella regione Adriatico-Ionica;
- Certificazione Gender Equality- cosa non sappiamo.
- Nuovo ciclo webinar Eccellenze Digitale con CCIAA di Mantova;
- Webinar “Certificazione parità di genere: il bando, vantaggi e opportunità per le imprese”;
- Certificazione di genere in collaborazione con Unioncamere del Veneto;
- Corso di formazione per Presidenti e componenti del CIF.

### 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 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 da remoto quale diversa modalità di prestazione lavorativa, anche alla luce del re-inquadramento dell'istituto del "Lavoro a distanza" ad opera del titolo VI del C.C.N.L. Funzioni Locali recentemente sottoscritto lo scorso 16/11/2022.
- 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 ed eventuale formazione specifica e propedeutica allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Si conferma che anche il P.I.A.O. triennio 2023-2025 approvato in data 27.01.2023 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 2023 – 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. Al 31.12.2023 era in corso l'attività di istruttoria delle domande pervenute, che consentirà l'attivazione dell'istituto nei primi mesi del 2024.
- 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. 2023-2025 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**

In esito alla sottoscrizione del CCNL comparto Enti Locali del triennio 2019-2021 intervenuta lo scorso 16.11.2022, è necessario definire, anche con la collaborazione di Unioncamere Nazionale che ha da poco avviato dei percorsi laboratoriali ad hoc, i nuovi profili professionali e la mappatura delle competenze relative ai ruoli organizzativi presenti nella struttura camerale, nonché a quelli che si intende introdurre in futuro. Si



tratta, infatti, 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. Il nuovo ordinamento richiede, infatti, l'implementazione di una serie coordinata di strumenti con i quali gestire a 360 gradi le risorse umane.

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 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 ad avviare il percorso volto a definire il modello dei profili di competenza (posizioni di lavoro) che si concretizzerà nel corso dei primi mesi del 2024. Successivamente seguirà l'iter con cui concretizzare/applicare le posizioni lavori ai sistemi gestionali e valutativi delle risorse umane (differenziali stipendiali, progressioni verticali, incarichi anche di elevata qualificazione, valutazione della performance ecc.). Si rappresenta che in attesa della richiamata di revisione dei diversi istituti correlati allo sviluppo delle risorse umane, l'Ente ha comunque disciplinato nel corso del 2023 i criteri per poter assicurare le progressioni orizzontali e le progressioni verticali in applicazioni del nuovo CCNL del 16.11.2022.

#### **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 – è in attesa della revisione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62 del 16.04.2013, al fine di modernizzarlo ed adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, al rispetto del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dalla maggiore diffusione di internet e dei social media.

Una volta varata la revisione al Codice di comportamento nazionale, sarà necessario allineare anche il Codice di Comportamento dell'Ente camerale ed avviare specifici incontri informativi, in occasione dei quali dare rilievo a richiamati elementi di novità ed alla procedura per la segnalazione degli illeciti (whistleblowing), approvata in allegato al Codice in trattazione.

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. Il Codice revisionato, sottoposto alla procedura aperta alla partecipazione di stakeholder/utenti esterni ed interni, è in attesa di essere approvato in via definitiva.

Si evidenzia che in data 28.11.2023 l'Ufficio Personale ha tenuto 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.



#### Azione n. 7

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

L'Ente valuterà, anche con il contributo delle rappresentanze sindacali 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 famigliari in situazioni di fragilità, agendo sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sull'utilizzo degli istituti oggetto dell'azione n. 4, salvaguardando nel contempo le esigenze organizzative dell'ente.

La contrattazione integrativa svolta nel corso del 2023 ha definito i criteri generali 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 previsto nell'azione n. 2 - si conferma che 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 – che sono ancora in corso di definizione – non hanno evidenziati rischi particolari per l'Ente. Sarà cura dell'amministrazione sottoporre all'attenzione del CUG la relazione finale non appena il RSPP – che ha condotto l'indagine – la farà pervenire all'Ente.

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.



Durante la riunione tenuta in data 26.03.2024, 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.

In particolare, per quanto concerne la documentazione sottoposta al vaglio del Comitato, si segnala il Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.), la proposta di revisione del Codice di comportamento dell'Ente, le declaratorie relative ai profili professionali di cui all'art. 12 c. 5 e 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, il Disciplinare recante criteri e regole per il lavoro da remoto, il Regolamento camerale recante la disciplina delle progressioni tra le aree in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, i Criteri per l'individuazione e la graduazione economica delle Elevate Qualificazioni.

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, a proposte formative trasversali, nonché a 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.

Data della sottoscrizione

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

*Dott.ssa Maria Lucia Pilutti*