



CAMERA DI COMMERCIO  
MODENA

Al Presidente della CCIAA di Modena  
Ing. Giuseppe Molinari  
[presidente@mo.camcom.it](mailto:presidente@mo.camcom.it)

Al Segretario Generale della CCIAA di Modena  
Avv. Stefano Bellei  
[cameradicommercio@mo.legalmail.camcom.it](mailto:cameradicommercio@mo.legalmail.camcom.it)

All'OIV della CCIAA di Modena  
Dott. Biagio Caino  
[b.caino@si.camera.it](mailto:b.caino@si.camera.it)

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## **RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2024**



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La presente relazione sulla situazione del personale è redatta dal Comitato Unico di Garanzia della Camera di commercio di Modena, in conformità a quanto stabilito dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", e dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della stessa Presidenza, che illustra le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

### **Finalità**

Il documento ha un duplice obiettivo: da un lato, offre una panoramica della situazione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione in ottemperanza alla Direttiva 2/2019; dall'altro, si propone come uno strumento utile per le future iniziative di benessere organizzativo, monitorando l'attuazione delle azioni già previste nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dall'Ente.

Compito del C.U.G. è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni all'organizzazione, al fine di trarre conclusioni riguardo all'attuazione delle tematiche di sua competenza, che includono i principi di parità e pari opportunità, il benessere organizzativo, la lotta contro le discriminazioni e le violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

Nella prima parte della relazione si riportano e si analizzano i dati relativi al personale, trasmessi dall'Amministrazione al Comitato Unico di Garanzia:

- **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE:** dati sulla distribuzione del personale camerale al 31/12/2024 per genere, età, tipo di presenza, posizioni di responsabilità, anzianità di servizio, titolo di studio, serie storica del personale in servizio, analisi di genere
- **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO:** dati sulla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro (Part-Time, Lavoro Agile, Congedi/Permessi per L. 104/1992 e Congedi Parentali)
- **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA':** piano di azioni positive, dati sulla formazione, composizione delle commissioni di concorso, differenziali retributivi
- **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE:** dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni introdotte, dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato, adozione di codici
- **SEZIONE 5. PERFORMANCE:** Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato ed i vertici dell'Amministrazione e si presenta il resoconto delle attività del Comitato nell'anno di riferimento:

- **A. OPERATIVITA'**
- **B. ATTIVITA'**



– **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI****SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Si riportano i dati forniti dall'Ufficio Personale ripartiti per genere, fascia d'età, tipo di contratto, posizioni di responsabilità (Incarichi di Elevata Qualificazione e Posizioni di Particolare Responsabilità), anzianità di servizio, titoli di studio, integrati da dati estratti dalla sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente": serie storica del personale in servizio e analisi di genere.

**Tabella 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e livello o l'accorpamento)**

**Totale dipendenti al 31.12.2024**

**60**

classi età	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
inquadramento										
Funzionari ed EQ			1	2	1	1	1	2	9	2
Istruttori		1	2	6		1	4	3	18	4
Operatori esperti				1						
Operatori										1
<b>Totale personale</b>	0	1	3	9	1	2	5	5	27	7
<b>% sul personale complessivo</b>		1,67%	5,00%	15,00%	1,67%	3,33%	8,33%	8,33%	45,00%	11,67%

Nota metodologica - inserire il numero delle persone in servizio al 31//12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

**Tabella 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e livello o l'accorpamento)**

**Totale dirigenti al 31.12.2024**

**2**

classi età	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
inquadramento										
1^ fascia					1					
2^ fascia				1						
<b>Totale personale dirigente</b>				1	1					
<b>% sul personale complessivo</b>				50,00%	50,00%					

**Tabella 1.2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA****Totale dipendenti compresi i Dirigenti al 31.12.2024 62**

UOMINI 16								DONNE 46							
classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%
Tipo Presenza								Tipo Presenza							
tempo pieno	0	1	3	10	2	16	100%	tempo pieno	2	4	5	27	5	43	93,48%
								Part-Time > 50%				2	1	3	6,52%
								Part-Time < 50%							
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,00%</b>	<b>6,25%</b>	<b>18,75%</b>	<b>62,50%</b>	<b>12,50%</b>		<b>100%</b>		<b>4,35%</b>	<b>8,70%</b>	<b>10,87%</b>	<b>63,04%</b>	<b>13,04%</b>		<b>100%</b>

Nota metodologica - la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.conto.annuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**Tabella 1.3. - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE****Totale dipendenti 60 senza i dirigenti**

	14 UOMINI		46 DONNE		60 TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Elevata Qualificazione	2	14,29%	3	6,52%	5	8,33%
Particolare responsabilità	1	7,14%	15	32,61%	16	26,67%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>21,43%</b>	<b>18</b>	<b>39,13%</b>	<b>21</b>	<b>35,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>5,00%</b>		<b>30,00%</b>		<b>35,00%</b>

**Tabella 1.4. - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE****Totale dipendenti 60**

	14 UOMINI								46 DONNE							
	classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	
Permanenza nel profilo e livello																
Inférieure a 3 anni		0	1	1	2	0	4	28,57%	2	2	0	1	0	5	10,87%	
tra 3 e 5 anni		0	0	0	0	0	0	0,00%	0	3	1	0	0	4	8,70%	
tra 5 e 10 anni		0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	2,17%	
Superiore a 10 anni		0	0	2	7	1	10	71,43%	0	0	3	27	6	36	78,26%	
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	
<b>Totale %</b>		<b>0,00%</b>	<b>7,14%</b>	<b>21,43%</b>	<b>64,29%</b>	<b>7,14%</b>		<b>100%</b>	<b>4,35%</b>	<b>10,87%</b>	<b>10,87%</b>	<b>60,87%</b>	<b>13,04%</b>		<b>100%</b>	

Nota metodologica - inserire il n. di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età



**Tabella 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE DI 1^ FASCIA SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Totale Dirigenti

1

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100,00%			1	100%
Master di 1° livello						
Master di 2° livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>				
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>100%</b>				<b>100%</b>

nota metodologica - tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (esempio 1^, 2^ fascia, ecc)

**Tabella 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE DI 2^ FASCIA SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Totale Dirigenti

1

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100,00%			1	100%
Master di 1° livello						
Master di 2° livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>				
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>100%</b>				<b>100%</b>

nota metodologica - tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (esempio 1^, 2^ fascia, ecc)



Tabella 1.7. - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA - FUNZIONARI ED EQ - E TITOLO DI STUDIO

Area Funzionari ed EQ	14		46		dipendenti 60	
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore						
diploma di scuola superiore	1	7,14%			1	1,67%
laurea						
laurea magistrale	3	21,43%	13	28,26%	16	26,67%
master di 1° livello			1	2,17%	1	1,67%
master di 2° livello						
dottorato di ricerca						
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>4</b>		<b>14</b>		<b>18</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>28,57%</b>		<b>30,43%</b>		<b>30,00%</b>

Nota metodologica Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

Tabella 1.7. - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA - ISTRUTTORI - E TITOLO DI STUDIO

Area Istruttori	14		46		dipendenti 60	
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore			1	2,17%	1	1,67%
diploma di scuola superiore	4	28,57%	18	39,13%	22	36,67%
laurea	1		4	8,70%	5	8,33%
laurea magistrale	4	28,57%	8	17,39%	12	20,00%
master di 1° livello						
master di 2° livello						
<b>dottorato di ricerca</b>						
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>9</b>		<b>31</b>		<b>40</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>64,29%</b>		<b>67,39%</b>		<b>66,67%</b>

Nota metodologica Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento



Tabella 1.7. - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA - OPERATORI ESPERTI - E TITOLO DI STUDIO

	14		46		dipendenti 60	
Area Operatori Esperti	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	1	7,14%			1	1,67%
diploma di scuola superiore						
laurea						
laurea magistrale						
master di 1° livello						
master di 2° livello						
<b>dottorato di ricerca</b>						
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>7,14%</b>				<b>1,67%</b>

Nota metodologica Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

Tabella 1.7. - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA - OPERATORI - E TITOLO DI STUDIO

	14		46		dipendenti 60	
Area Operatori	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore			1	2,17%	1	1,67%
diploma di scuola superiore						
laurea						
laurea magistrale						
master di 1° livello						
master di 2° livello						
<b>dottorato di ricerca</b>						
<b>TOTALE PERSONALE</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>				<b>2,17%</b>		<b>1,67%</b>

Nota metodologica Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

Le tabelle predisposte dall'Ufficio Personale, come indicato dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, riportano tutti i dati relativi al personale camerale al 31/12/2024, suddivisi secondo il nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 16/11/2022, con l'articolazione del personale non dirigente in quattro Aree: Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), con la trasposizione automatica degli inquadramenti a decorrere dal 1/4/2023.

Al 31/12/2024 delle 62 persone in servizio (inclusi i due dirigenti), tutte assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 74% è rappresentato da donne (46) ed il 26% da uomini (16). La maggior parte del personale maschile (75%) e del personale femminile (78%) ha anzianità di servizio superiore a 10 anni. Nel complesso il 74% di tutto il personale ha età superiore a 50 anni, con un'età



media di 53 anni per le donne e 54 per gli uomini. In particolare, solo il 25% del personale maschile e il 26% del personale femminile ha meno di 50 anni di età. Questi dati comportano sicuramente notevole esperienza del personale in servizio, ma inducono anche a riflettere sulla sostenibilità a lungo termine del trend, in considerazione anche del fatto che le modalità di assunzione di nuovo personale passa in prima battuta attraverso la procedura di mobilità esterna, che di norma non porta all'ingresso di persone più giovani.

Di particolare interesse il dato che il 57% del personale non dirigenziale possieda una laurea, principalmente di tipo magistrale o a ciclo unico, in costante aumento negli anni. Questo incremento indica la tendenza verso una crescente qualificazione del personale e suggerisce che nel corso degli anni le procedure di assunzione hanno valorizzato l'importanza della formazione accademica. Tuttavia, è importante considerare anche le implicazioni di questo trend: il personale altamente qualificato deve essere adeguatamente valorizzato ed avere opportunità di crescita professionale, per evitare il rischio di perdere talenti.

Inoltre, è fondamentale continuare a investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze, per garantire che il personale possa affrontare le sfide future e contribuire attivamente agli obiettivi dell'Ente.

Il 35% dei dipendenti ha un incarico di responsabilità remunerato: n. 5 incarichi di Elevata Qualificazione e n. 16 Posizioni di Particolare Responsabilità. Due incarichi di Elevata Qualificazione sono affidati a personale maschile (il 50% dei potenziali 4 dipendenti dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione) e 3 a personale femminile (il 20% delle 15 dipendenti dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione); relativamente agli incarichi di Particolare Responsabilità (P.P.R.) - che possono essere affidati a dipendenti di tutte le Aree - uno è affidato a personale maschile e rappresenta l'8% dei potenziali aspiranti, 15 sono affidati a personale femminile e rappresentano il 45% delle potenziali aspiranti.

Nel complesso, la situazione descritta presenta sia opportunità che sfide. È fondamentale che l'organizzazione riconosca il valore del suo personale altamente qualificato e investa nel suo sviluppo, mantenendo un occhio attento all'equilibrio di genere e alla necessità di un ricambio generazionale. Affrontare questi temi in modo strategico sarà cruciale per il successo a lungo termine dell'ente.

**TABELLE ESTRATTE DAL PIAO 2025-2027**

Serie storica del personale in servizio alla Camera di commercio di Modena:

<b>Personale a Tempo Indeterminato</b>													
<b>Categoria</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Segretario Generale	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Elevate Qualificazioni	9	8	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Funzionari	14	13	13	14	14	13	13	12	12	10	9	13	14
Istruttori	46	46	43	41	41	40	34	34	32	34	37	38	39
Operatori esperti	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Operatori	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>62</b>

<b>Indicatori</b>	<b>Valori</b>												
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
% di dirigenti donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% di donne rispetto al totale del personale	71,2%	72,2%	73,5%	72,7%	73,8%	73,0%	73,70%	73,21%	74,10%	78,85%	76,79%	77,97%	76,67%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribuzione media ricorrente erogata nell'anno al personale femminile non dirigente	24.324	24.562	24.945	24.675	24.830	25.095	26.673	28.021	27.234	26.092	30.144	30.030	29.118
Retribuzione media ricorrente erogata nell'anno al personale maschile non dirigente	28.070	27.561	27.615	27.118	25.758	25.327	27.904	29.191	29.724	30.410	31.145	30.747	31.505
Età media del personale femminile	49	50	50	51	52	53	53	54	55	53	54	53	53
Età media del personale maschile	50	51	50	51	51	52	51	52	53	54	55	53	54
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile non dirigente	34,6%	34,6%	34,0%	35,4%	35,4%	34,8%	38,1%	41,5%	42,5%	51,22%	51,16%	54,34%	56,52%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile non dirigente	50%	50%	56,3%	56,3%	53,3%	53,3%	53,8%	53,8%	50%	45,45%	45,45%	53,84%	62,50%

Le tabelle sopra esposte estratte dal [PIAO 2025-2027](#) riportano la serie storica della composizione del personale in ruolo negli ultimi tredici anni oltre ad indicatori per l'analisi di genere e della composizione del personale nel corso degli anni. Dall'analisi dei dati si rileva la progressiva riduzione del personale in servizio fino al 2020, solo in parte bilanciata dalla maggiore informatizzazione delle attività e dalla esternalizzazione delle attività di reception ed accoglienza.



In conseguenza della Riforma del sistema camerale avvenuta con D. Lgs. n. 219/2016, che ha modificato l'organizzazione, le funzioni ed il finanziamento delle Camere di commercio italiane, la dotazione organica per la Camera di Modena è stata rideterminata con Decreto del MISE 8 agosto 2017 in 65 unità, pari al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2016 ed è stato disposto il divieto di nuove assunzioni fino al completamento della stessa Riforma, che prevedeva anche l'accorpamento di alcune Camere di commercio.

Il reclutamento di nuovo personale per la CCIAA di Modena è stato possibile solo a partire dal 2019, con l'immissione in servizio di dipendenti per mobilità da altri enti e mediante selezioni pubbliche per esami, per bilanciare in parte le cessazioni dal servizio. Al 31/12/2024 si rilevano 3 posti vacanti.

Il PIAO 2025-2027, nella sezione relativa al "**Piano dei fabbisogni del personale**", conferma nei numeri la dotazione organica già autorizzata dal MISE, modificando la consistenza interna, con attribuzione di un minore peso all'Area Funzionari ed EQ a vantaggio dell'Area Istruttori (grazie al transito interno tra le due categorie di 7 unità) e all'Area Operatori Esperti a vantaggio dell'Area Operatori (mediante transito interno di 1 unità).

Con riferimento alle acquisizioni di personale programmate nel 2025 è prevista l'assunzione obbligatoria di n. 1 unità Area Operatori appartenente alle categorie protette art. 15 L. 68/99, attraverso la stipula di apposita convenzione con l'Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna.

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO****Tabella 1.9. FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Totale dipendenti al 31.12.2024 62 compreso i dirigenti

classi di età	16							46						
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%
<b>Tipo misura conciliazione</b>														
Personale che fruisce di <b>Part-Time a richiesta (ore 25, pari al 69,44%)</b>														
Personale che fruisce di <b>Part-Time a richiesta (ore 30, pari all'83,33%)</b>											2	1	3	6,52%
<b>Totale</b>						0					2	1	3	
<b>% SUL TOTALE COMPLESSIVO</b>							0%				4,35%	2,17%		4,84%

Nota metodologica: indicare il numero dei dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il Part/Time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**Tabella 1.9. bis FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Totale dipendenti al 31.12.2024 62 compreso i dirigenti

classi di età	16							46						
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%
<b>Tipo misura conciliazione</b>														
Personale che fruisce del lavoro agile			3	5	1	9		2	3	4	17	5	31	
<b>Totale</b>			3	5	1	9	56,25%	2	3	4	17	5	31	67,39%
<b>Totale generale %</b>													40	64,52%

Nota metodologica: indicare il numero dei dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.

**Tabella 1.10. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE**

totale dipendenti

62

	16		46		TOTALE	
	UOMINI		DONNE			
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero di permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			100	100,00%	100	46,81%
Numero di permessi orari L.104/1992 fruiti (n. ore)	452	63,66%	258	36,34%	710	46,16%
Numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	13,33%	13	86,67%	15	7,02%
Numero di permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale (calcolato su base giornaliera)</b>	<b>65</b>	<b>30,33%</b>	<b>149</b>	<b>69,67%</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>
<b>Totale % sul personale</b>	<b>3</b>	<b>18,75%</b>	<b>13</b>	<b>28,26%</b>	<b>16</b>	<b>25,81%</b>

L'Indice di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Index) elaborato dalla Commissione Europea è uno strumento che misura e confronta il livello di uguaglianza di genere nei diversi Stati relativamente a vari ambiti: istruzione, salute, lavoro, partecipazione politica e socio-economici. L'obiettivo principale di questo indice è quello di monitorare i progressi verso l'uguaglianza di genere e identificare le aree in cui sono necessarie ulteriori azioni, contribuendo a costruire società più eque e sostenibili.

Nel rilascio dell'Indice relativo all'anno 2023, l'Italia si è posizionata al 13° posto all'interno dell'Unione Europea, ottenendo un punteggio complessivo di 68,2 su 100 e nonostante un trend positivo registrato negli ultimi anni, rimane al di sotto della media europea, con una delle posizioni più basse relativamente al mondo del lavoro, dove si colloca all'ultimo posto tra gli Stati membri.

La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 pone un forte accento sul lavoro per colmare questo divario, puntando a supportare la partecipazione femminile, in particolare attraverso l'aiuto ai genitori per conciliare la vita familiare con le opportunità di carriera e per promuovere l'imprenditoria femminile.

Tra le principali misure individuate rientra l'*introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criteri di età e l'uso efficace del Part-time e riduzione del part time involontario*. È quindi fondamentale monitorare attentamente gli strumenti del **Part Time** e del **Lavoro Agile**, poiché, se utilizzati in modo efficace, possono rappresentare leve cruciali per la conciliazione tra vita familiare e professionale, anche all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

Al 31 dicembre 2024, tre dipendenti donne usufruiscono dell'orario di servizio **part-time** (volontario, su richiesta) e rappresentano il 6,5% della presenza femminile e il 5,0% del personale totale (esclusi i dirigenti), valore che è diminuito progressivamente rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda il **lavoro agile**, caratterizzato da minori vincoli orari e spaziali e da un'organizzazione orientata agli obiettivi, questo si configura come strumento fondamentale per facilitare l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ridurre il disagio di chi risiede in comuni diversi dalla sede lavorativa, incentivare un clima organizzativo positivo e contribuire al



risparmio energetico e alla riduzione dell'inquinamento, mantenendo al contempo l'efficacia e l'efficienza lavorativa.

Il **lavoro agile** è stato introdotto nella CCIAA di Modena a partire da marzo 2020, in risposta all'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus Covid-19. All'epoca, era stato definito dalle normative come modalità ordinaria di lavoro per il personale della Pubblica Amministrazione, con procedure di attivazione semplificate. A decorrere dal 15 ottobre 2021, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.C.M. del 23 settembre 2021, il ricorso al Lavoro Agile è stato possibile solo previa stipula di accordi individuali con i dipendenti e attualmente, così come previsto dalla Legge n. 81/2017 e dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, resta una delle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività per i quali sussistono i requisiti organizzativi e tecnologici, previa adeguata programmazione.

La CCIAA di Modena ha scelto di non estendere in via generalizzata questa modalità di lavoro, ma di adottarla progressivamente, ampliando successivamente i processi e le figure professionali coinvolte, in base ad accordi con le Organizzazioni Sindacali, per definire le fasce di contattabilità, i periodi di disconnessione e il numero di giornate mensili massime previste.

Durante l'anno, il 65% del personale ha beneficiato della modalità di lavoro agile, per un massimo di otto giorni al mese, previo accordo con il responsabile dell'Area di appartenenza, salvo particolari situazioni personali opportunamente valutate.

Si sottolinea che, al momento, i dipendenti dell'Area Sviluppo Imprese non possono usufruire di questa opportunità per motivi organizzativi.



### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

#### Piano Triennale di Azioni Positive

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" aveva introdotto l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre "Piani triennali di azioni positive" (PAP), tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

Negli anni il Comitato ha collaborato con l'Amministrazione nella predisposizione del PAP con l'individuazione delle azioni per favorire l'occupazione femminile, promuovere la parità e il benessere nel luogo di lavoro.

A decorrere dall'anno 2020, come previsto dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Piano di azioni positive è stato inserito all'interno del Piano della Performance, con l'individuazione di specifici obiettivi/azioni.

Con l'entrata in vigore del DPR 24 giugno 2022 n. 81, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dal 2022 le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente. Si concretizzano in azioni intraprese sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, delle pari opportunità, della diffusione della cultura di genere, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni e molestie, della conciliazione vita lavoro, per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire eventuali situazioni di malessere e di disagio.

Nel **PIAO 2024-2026**, approvato con Determina presidenziale d'urgenza n. 2/u del 30 gennaio 2024, l'Amministrazione per rispondere alle sollecitazioni del C.U.G. e favorire il benessere organizzativo e l'engagement dei dipendenti, nell'ambito dell'obiettivo operativo "802.A1.3 - *Effettuare opportune azioni a livello organizzativo, anche per adeguare il contesto interno alla gestione del lavoro agile e migliorare il benessere organizzativo*", ha previsto le seguenti azioni finalizzate all'obiettivo strategico: "*Efficienza e qualità dei servizi*"

**Indicatori:** FORMAZIONE – Personale coinvolto in percorsi formativi di almeno 24 ore annue ( $\geq$ n. 61 dipendenti)

SYLLABUS – Formazione competenze digitali sulla piattaforma Syllabus ( $\geq$  n. 33 dipendenti)

Somministrazione specifica formazione, rivolta al personale neo assunto in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro (entro 31/12/2024)

RIFORMA-MENTIS Auto-formazione on-line "Riforma-mentis" di tutto il personale camerale (entro 31/12/2024)

Digitalizzazione del fascicolo personale dei dipendenti ( $\geq$  n. 10 fascicoli)

ACCESSIBILITA' – Grado di attuazione previsioni normative di cui al D. Lgs. 222/2023 in materia di accessibilità delle persone con disabilità (100%)



Queste azioni rispecchiano quanto dichiarato nel PIAO 2024-2026 relativamente al valore della formazione: “la Camera di Commercio di Modena assume la **formazione** quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo. Per questo e per rispondere alle previsioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, sono stati individuati specifici obiettivi in capo ad entrambi i dirigenti e, in cascata, in capo ai titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni, perché promuovessero nel corso dell’anno 2024 un’adeguata partecipazione ad attività formative, per sé stessi e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue”.

Inoltre, a seguito delle disposizioni del D.Lgs 222/2023, in vigore dal 13 gennaio 2024, relativo alla riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, sono state adottate misure per garantire l'accesso alle strutture e ai servizi della Pubblica Amministrazione, inclusi i servizi digitali, alle persone con disabilità.

Per l’accessibilità digitale, si è fatto riferimento agli obiettivi di accessibilità relativi al sito istituzionale dell’ente e sulla intranet camerale, pubblicati nell’area “[Amministrazione trasparente](#)”: nel 2024 sono stati consolidati, da parte di IC Outsourcing - cui è stata affidata l’attività di assistenza sistemica hardware e software - gli interventi relativi alla formazione del personale camerale che si occupa del sito istituzionale, per garantire l’accessibilità al maggior numero possibile di persone, in particolare a persone con disabilità visiva.

Per quanto riguarda l’accessibilità digitale dei dipendenti, invece, già dal 2012, è possibile l’accesso alla postazione da remoto grazie al VDI (Desktop Virtual Infrastructure) e nel 2020 è stato sostituito il centralino telefonico, per consentire l’accesso anche da remoto.

Relativamente all’accessibilità fisica alla sede camerale si fa presente che la Camera di commercio di Modena ha la propria sede in un edificio di interesse storico, soggetto ai vincoli del Ministero dei Beni Culturali e Ambientali. Si è già operato nel tempo in modo tale che tutti gli uffici aperti al pubblico fossero raggiungibili mediante ascensori e rampe e nel 2024 è stato installato un dispositivo vocale per interloquire con la reception dall’ingresso principale della sede camerale.

**Fruizione per genere della formazione****Tabella 1.11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

totale dipendenti 62

Classi età	16						46					
	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot
<b>Tipo Formazione</b>												
Obbligatoria (sicurezza)				14		14		16		8		24
Obbligatorio anticorruzione				3		3		3				3
Obbligatorio Privacy D.L.gs. 196/2003		4	4	3		11	8	8		4		20
Obbligatorio Pronto soccorso		4				4	16	24	12			52
Aggiornamento professionale		14	60	234,5	111	419,5	26,5	91	65,5	369	58,5	610,5
Syllabus (8 step Competenze digitali)		5,5	16,5	35,5		57,5	20	43	22	135,5	37	257,5
Competenze manageriali/Relazionali				12	30	42						0
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>27,5</b>	<b>80,5</b>	<b>302</b>	<b>141</b>	<b>551</b>	<b>70,5</b>	<b>185</b>	<b>99,5</b>	<b>516,5</b>	<b>95,5</b>	<b>967</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0,00%</b>	<b>4,99%</b>	<b>14,61%</b>	<b>54,81%</b>	<b>25,59%</b>	<b>100%</b>	<b>7,29%</b>	<b>19,13%</b>	<b>10,29%</b>	<b>53,41%</b>	<b>9,88%</b>	<b>100%</b>

Nota metodologica: inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (competenze digitali), competenze manageriali/relazionali, (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

Nel corso dell'anno sono stati attivati diversi percorsi formativi dedicati alla digitalizzazione, alla sicurezza informatica, alla gestione documentale ed a materie specifiche professionali, finalizzati a consolidare e implementare le competenze del personale. Questi interventi sono avvenuti quasi esclusivamente attraverso webinar organizzati Unioncamere, SI.camera ed Infocamere, società del sistema camerale, mediante l'utilizzo di piattaforme telematiche che consentono anche la condivisione del materiale didattico.

Così come indicato dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", la Camera di Commercio ha pianificato la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali, accreditandosi alla piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

A decorrere dal 2023 e fino al 2025, annualmente sono state individuate le persone coinvolte nella formazione attraverso la piattaforma Syllabus, per il raggiungimento del traguardo minimo di competenze relative ai processi di trasformazione digitale dell'Amministrazione e all'erogazione dei



servizi on line, organizzati in 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio, avanzato).

Nel complesso nel corso del 2024 le ore di formazione sono state fruite per il 36% da uomini (con una media di 34 ore ciascuno) e per il 64% da donne (con una media di 16 ore ciascuna).

### **Bilancio di genere**

All'interno della Relazione sulla Performance redatta secondo le Linee guida curate da Unioncamere, con la collaborazione e supervisione del Dipartimento della Funzione pubblica, viene inserita una specifica sezione dedicata al bilancio di genere.

L'ultima [Relazione](#) si riferisce al 2023 ed è stata approvata dalla Giunta camerale con provvedimento n. 113 del 19/06/2024 e successivamente validata dall'OIV.

### **Composizione di genere delle commissioni di concorso**

**Tabella 1.8. - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione di valutazione nomina Organismo Indipendente di Valutazione	1		2		3		U
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>33,33%</b>		<b>66,67%</b>		<b>100,00%</b>	

Nota metodologica - inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**Differenziali retributivi uomo/donna****TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Aree	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Operatori		25.003,83	non significativo	
Operatori esperti	26.495,44		non significativo	
Istruttori	26.624,51	25.779,43	845,08	<b>3,28</b>
Funzionari ed EQ	43.082,89	36.516,18	6.566,71	<b>17,98</b>
<b>Totale media personale</b>	<b>31.415,71</b>	<b>29.141,08</b>		
Totale n. dipendenti senza i dirigenti	<b>14</b>	<b>46</b>		
% sul personale complessivo	<b>23,33%</b>	<b>76,67%</b>		<b>100,00%</b>

Nota metodologica - inserire il valore in € delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc ) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Le retribuzioni medie nette del personale femminile, sia dell'Area degli Istruttori che dell'Area dei Funzionari ed EQ, risultano inferiori a quelle del personale maschile, con un divario più accentuato per questi ultimi. I motivi sono da ricercarsi nel fatto che sul minor numero di dipendenti uomini l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione (il 50% dei potenziali 4 dipendenti dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione) incide in maniera più significativa rispetto alle donne (il 21% delle 14 dipendenti dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione).

Inoltre, negli ultimi due anni sono state registrate nuove assunzioni nell'area Funzionari tutte femminili, con stipendi sicuramente inferiori rispetto a personale con maggiore anzianità di servizio e le dipendenti cessate per pensionamento avevano retribuzioni maggiori.



## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### Indagine sul benessere organizzativo

L'ultima indagine è stata svolta in modo volontario ed anonimo tra novembre e dicembre 2019, al fine di rilevare le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance e la percezione che ciascun dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

È stato utilizzato il modello di rilevazione messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione basato sulle cosiddette "scale d'atteggiamento" costituito da affermazioni complessive per le quali è stato richiesto di esprimere un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 a 6 (1 = in totale disaccordo oppure minimo grado di importanza attribuito / 6 = in totale accordo oppure massimo grado di importanza attribuito).

Si è scelto di utilizzare lo stesso strumento adoperato per la precedente indagine del 2014 sugli stessi temi, per poter confrontare con immediatezza i risultati.

La partecipazione all'indagine è stata superiore a quella del 2014, anche se una percentuale molto più elevata dei rispondenti non ha fornito indicazioni su genere/anzianità di servizio. Si rileva una significativa differenza tra i giudizi di chi ha indicato genere/anzianità e chi non li ha indicati: i giudizi dei primi sono in media nettamente più favorevoli di quelli dei secondi.

In generale, si rileva un deterioramento del clima e della percezione nel quinquennio trascorso dall'ultima indagine, anche se tra coloro che hanno indicato il genere i giudizi non sono significativamente diversi, se non per lievi differenze inerenti a «funzionamento del sistema», «performance individuali», «valutazione del superiore» (con le donne un po' più critiche degli uomini).

Anche tra coloro che hanno indicato l'anzianità, non si registra una distribuzione dei giudizi significativamente diversa, a parte un giudizio mediamente più critico delle classi più anziane (25-30 anni e oltre 30 anni) su «funzionamento del sistema» e «performance individuali».

La sensazione che emerge è che l'ente non sia percepito come «strategico» per il territorio, ma emerge gratificazione quando riesce a raggiungere dei traguardi.

Più positiva la relazione con il superiore gerarchico più immediato rispetto a quello di secondo livello.

Dall'indagine sono stati individuati i punti di forza e debolezza rispetto ai temi analizzati, con l'indicazione di quali potrebbero essere le leve di miglioramento di cui l'Amministrazione potrà avvalersi.

### BENESSERE ED EQUITÀ

#### **Punti di forza:**

Adeguate compliance rispetto alle prescrizioni normative (sicurezza sede, formazione su rischi, divieti di fumo)

Assenza pressoché totale di discriminazioni di genere, politiche, generazionali, ecc.

#### **Punti di debolezza:**



Logistica degli uffici da migliorare (postazioni, spazi, luminosità, ecc.)

Parziale percezione di disinteresse e senso di inutilità

Clima generale e relazioni non sempre positive

Eccessivi ritmi e carichi di lavoro ed eccessive responsabilità attribuite

Percezione di poca meritocrazia e mancanza di chiarezza dei percorsi di sviluppo professionale

Percezione di non riuscire a esprimere pienamente il potenziale e ricavare gratificazione dal lavoro

**Leve di miglioramento:**

Analisi dei carichi di lavoro in funzione di risultanze oggettive e conseguente ottimizzazione

Ripensamento delle dinamiche organizzative e adeguamento dell'assetto

Maggiore comunicazione interna

SODDISFAZIONE E IDENTIFICAZIONE

**Punti di forza:**

Proattività dei singoli e propensione a organizzarsi in autonomia

Buona identificazione e appartenenza all'ente e gratificazione quando quest'ultimo riesce a raggiungere dei risultati

**Punti di debolezza:**

Poco spirito di corpo e scarsa capacità di fare squadra

Elevata difficoltà a conciliare il lavoro con la sfera privata

Comunicazione interna insufficiente

Investimenti formativi disomogenei

Sensazione di scarsa rilevanza dell'ente nel contesto locale

**Leve di miglioramento:**

Maggiore comunicazione interna

Condivisione continua e più tempestiva di obiettivi e risultati

Iniziative di team building

SISTEMA DI VALUTAZIONE

**Punti di debolezza:**

Scarsa conoscenza strategie (a monte) e risultati (a valle)

Bassa condivisione e coinvolgimento nella gestione dei sistemi di valutazione (performance organizzativa/individuale, carriera, sviluppo professionale)

Mancati feedback per il miglioramento individuale

**Leve di miglioramento:**

Dare piena attuazione alle previsioni della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione, in particolare in materia di organizzazione del lavoro

Per dare seguito alle indicazioni emerse dall'indagine, in particolare riguardo alla comunicazione interna e alla condivisione degli obiettivi e risultati dell'Ente, a partire dal 2023 sono stati programmati incontri regolari tra Dirigenti e Responsabili di Area, nonché tra questi ultimi e i loro collaboratori. Questi incontri si svolgono principalmente in occasione della definizione degli obiettivi previsti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, della valutazione semestrale degli indicatori di performance dell'Ente e individualmente in occasione della consegna delle schede di valutazione della performance individuale.



Inoltre, anche su richiesta del C.U.G., per rendere più efficace la comunicazione interna, dal 2020 è stata implementata la rete intranet camerale, che consente di accedere e prendere visione di avvisi, documenti relativi al ciclo della performance, ordini di servizio, modulistica per richieste e segnalazioni varie, istruzioni tecniche e di natura informatica, link utili.

### **Dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato**

In luglio 2023 è stata eseguita la “Valutazione dello stress lavoro-correlato”, da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in ottemperanza al D. Lgs. 81/2008, in collaborazione con i medici del lavoro competenti.

L’indagine si basa su indicatori aziendali riferiti all’andamento negli ultimi tre anni (2020-2021-2022) relativi al contesto lavorativo, al ruolo dei lavoratori nell’organizzazione, alla possibilità di evoluzione di carriera, all’autonomia decisionale, ai rapporti interpersonali, agli strumenti di conciliazione vita/lavoro, all’ambiente di lavoro e alle attrezzature, alla pianificazione dei compiti, al ritmo e all’orario di lavoro.

Dalla valutazione effettuata sono emersi sensibili miglioramenti per ciò che riguarda indici infortunistici, assenze per malattia e rotazione del personale e il punteggio di rischio è stato collocato a livello “basso”, non evidenziandosi particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Dall’analisi condotta viene confermato che il parametro da monitorare con maggiore attenzione resta quello legato alla rotazione e/o mancato reintegro del personale cessato.

Nel documento si prevede di ripetere l’analisi con cadenza biennale.

### **Adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento)**

Il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 ha apportato sostanziali modifiche al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”. Di conseguenza la Camera di Commercio ha avviato l’iter di aggiornamento del proprio Codice di Comportamento.

La bozza del nuovo documento è stata approvata con Delibera di Giunta n. 105 del 18/07/2023, in base agli indirizzi contenuti nella delibera n. 177/2020 dell’ANAC recante “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” e tenendo conto di quanto indicato nel D.L. n. 36/2022 (PNRR) - convertito in legge n. 79/2022 - e nel D.P.R. n. 81 del 13.6.2023, oltre a quanto previsto nelle sezioni del PIAO 2023-2025 dedicate alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per l’adozione del Codice di Comportamento è avvenuta mediante “procedura aperta”, con pubblicazione sul sito web istituzionale di un avviso che invitava tutti i soggetti interessati (organizzazioni sindacali rappresentative presenti all’interno dell’Ente Camerale Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti, Associazioni di Categoria, Ordini Professionali degli Avvocati, dei Notai, dei Commercialisti, dei Ragionieri e Periti Commerciali,



C.U.G. della CCIAA di Modena) a fornire eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere all'amministrazione su apposito modello predefinito.

Il documento derivante da questa interlocuzione, che ha tenuto conto anche delle osservazioni formulate dal C.U.G., è stato inviato all'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale ha espresso parere positivo.

Al termine dell'iter previsto il Codice, approvato con determinazione presidenziale n. 13U del 4/09/2023, è stato inviato all'autorità Nazionale Anti Corruzione e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "[Amministrazione Trasparente](#)".

Il rispetto del codice all'interno dell'amministrazione è stimolato da una continua attività di sensibilizzazione/formazione, oltre che dalla messa a punto di procedure formalizzate, che indirizzano i dipendenti e gli uffici nella gestione delle diverse comunicazioni obbligatorie.

### **Sistema di Welfare Integrativo Aziendale**

A decorrere dal 12 aprile 2021 è attiva una Polizza Sanitaria Integrativa a favore del personale dipendente, periodicamente rinnovata.



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della Pubblica Amministrazione sono state oggetto di una significativa riforma con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 150 del 2009, noto come "Riforma Brunetta". Questo decreto ha introdotto un sistema di valutazione delle performance delle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza, la trasparenza e la qualità dei servizi offerti ai cittadini. La riforma ha rappresentato un passo fondamentale verso un'amministrazione pubblica più efficace, responsabile e orientata ai risultati.

La misurazione delle performance è quindi diventata un elemento fondamentale per la gestione delle risorse pubbliche, influenzando anche le decisioni relative alla distribuzione dei premi e dei riconoscimenti al personale.

Con l'obiettivo di rendere il sistema più efficace e coerente con le nuove sfide poste dalla digitalizzazione e dall'innovazione, con l'approvazione del DL n. 80/2021, recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), teso alla pianificazione strategica integrata e orientata ai risultati.

Il PIAO integra, sostituendoli, diversi documenti previsti, superando l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.), allo scopo di assicurare la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca tra il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano delle Azioni Positive, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano di Formazione triennale.

### **Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027**

Per rispondere alle sollecitazioni del C.U.G. e favorire il benessere organizzativo e l'engagement dei dipendenti, nell'ambito dell'obiettivo operativo *"802.A1.3 - Effettuare opportune azioni a livello organizzativo, anche per adeguare il contesto interno alla gestione del lavoro agile e migliorare il benessere organizzativo"*, sono state previste all'interno del PIAO 2025-2027 le seguenti azioni:

- 1) realizzazione Indagine sul benessere del personale (entro 31/10/2025);
- 2) dare attuazione alle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/3/2023, del 28/11/2023 e del 14/01/2025 in materia di formazione, in quanto leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso il lavoro agile, prevedendo percorsi formativi di almeno 40 ore annue, in particolare mediante la piattaforma SYLLABUS;
- 3) consentire a tutto il personale la fruizione dell'iniziativa di auto-formazione on-line "La cultura del rispetto" promossa dal Dipartimento della funzione pubblica (fruibile tramite la piattaforma Syllabus), che mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il



miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale;

4) pubblicare sulla intranet camerale i provvedimenti di diretto interesse dei dipendenti per rendere più efficace la comunicazione interna.

Le azioni previste sono coerenti con gli obiettivi della Direttiva del 14 gennaio 2025 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico", secondo la quale la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone si collocano al centro del processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione. La formazione, infatti, produce valore per coloro che lavorano nella PA, per le amministrazioni stesse e per le imprese destinatarie dei servizi erogati.

Secondo la Direttiva il raggiungimento degli obiettivi formativi deve necessariamente rientrare nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente ed essere monitorato attraverso indicatori chiari e trasparenti, che possano guidare l'Ente nell'individuazione delle aree di miglioramento. Pertanto, per il 2025 è stato inserito come obiettivo individuale assegnato a tutto il personale il raggiungimento del livello di formazione e sono stati definiti piani formativi individuali con specifico riferimento alle competenze tecniche e a quelle finalizzate all'accrescimento dei livelli di digitalizzazione.



## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

L’art. 57 del D. Lgs. 165/2001, modificato dall’art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, ha previsto l’istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Nell’esercizio dei propri compiti il C.U.G. opera in raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente, collaborando per l’individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di commercio di Modena, istituito con Determinazione n. 228 del 12.04.2011, ha approvato il proprio Regolamento per il funzionamento in data 7.06.2011.

È composto da due rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali e due rappresentanti dell’Amministrazione, nonché altrettanti componenti supplenti che possono partecipare alle riunioni solo in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari. Il Comitato attualmente in carica per il quadriennio 2023 – 2027 è stato nominato Determinazione n. 283 del 24/07/2023.

Il Comitato ha eletto il Vice Presidente e ha provveduto all’individuazione dei componenti supplenti, così come previsto dall’art. 2 comma 7 del Regolamento del C.U.G..

Attualmente uno dei componenti di parte sindacale, cessato dal servizio per pensionamento, è sostituito dalla componente supplente, in attesa della nuova designazione da parte dell’organizzazione sindacale.

Al fine di promuovere la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e le attività del C.U.G., sul sito istituzionale della Camera, nella sezione Amministrazione Trasparente, è presente un’apposita [area dedicata](#), costantemente aggiornata, dove sono pubblicati i riferimenti normativi, le Relazioni annuali sulla situazione del Personale, il Regolamento di funzionamento del C.U.G., la composizione del Comitato. I dipendenti inoltre possono comunicare con il C.U.G. attraverso l’indirizzo di posta elettronica [cug@mo.camcom.it](mailto:cug@mo.camcom.it).

### **B. ATTIVITA’**

Nel corso dell’anno 2024, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito due volte, durante le quali ha svolto diverse attività significative per promuovere il benessere del personale e favorire la cultura del rispetto e della parità di genere all’interno dell’ente.

Durante una delle riunioni, il C.U.G. ha approvato la Relazione sulla situazione del personale riferita all’anno 2023. Inoltre, è stata sollecitata la programmazione di un’indagine sul benessere del personale, al fine di monitorare e migliorare le condizioni lavorative.

In attuazione della Direttiva del 29 novembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, Sen. Zangrillo, il C.U.G. ha richiesto e ottenuto dall’Amministrazione la possibilità per tutto il personale di partecipare all’iniziativa formativa “Riforma-Mentis”. Si è trattato di un programma di auto-formazione online, della durata di un’ora, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica



e disponibile sulla piattaforma Syllabus. La partecipazione a questa iniziativa è stata inserita tra gli obiettivi del PIAO 2024-2026.

Anche per l'anno 2025, all'interno del PIAO 2025-2027, è stata prevista la fruizione di moduli formativi dedicati a "Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione", della durata di 12 ore online, per tutto il personale.

Su sollecitazione del C.U.G., nel numero 5/2024 del bimestre settembre-ottobre del periodico "Modena Economica", è stato pubblicato un articolo intitolato "Imprenditrici modenesi tra sfide e resilienza: l'indipendenza economica come arma contro la violenza". L'autrice dell'articolo sostiene che il lavoro, l'indipendenza economica e la diffusione delle pari opportunità devono essere prioritari nelle agende politiche e istituzionali, non solo per garantire uno sviluppo economico sostenibile, ma anche per affrontare concretamente la violenza di genere. Sostenere le donne imprenditrici significa fornire loro gli strumenti per costruire una vita autonoma e dignitosa, contribuendo a ridurre il divario di genere e promuovere una cultura di rispetto e parità.

Il 25 novembre, Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, l'articolo è stato pubblicato sulla homepage del sito istituzionale della Camera di Commercio. In questa occasione il Comitato per l'Imprenditoria Femminile ha promosso il seminario "Cultura aziendale e parità di genere. Paradigmi ed esperienze per il cambiamento", tenutosi poi il 4 dicembre 2024 presso la sede camerale. Durante il seminario è stata sottolineata l'importanza dell'indipendenza economica delle donne come strumento fondamentale per l'emancipazione e la prevenzione della violenza.

In ottemperanza della Direttiva 29 novembre 2023 e allo scopo di diffondere la conoscenza del numero antiviolenza e stalking "1522", anche su richiesta del C.U.G., il banner pubblicitario del numero 1522 è stato pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente ed esposto all'ingresso della sede camerale.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nel corso del 2024 non sono state segnalate al C.U.G. particolari situazioni di discriminazioni e di mobbing.

Per l'anno 2025, l'Amministrazione ha pianificato di coinvolgere tutto il personale nell'iniziativa di autoformazione "La cultura del rispetto", disponibile sulla piattaforma Syllabus e promossa dal Dipartimento della funzione pubblica. Questa formazione, della durata di 12 ore, è fruibile online.

Secondo quanto riferito dai componenti del Comitato che hanno già partecipato al corso, l'iniziativa si focalizza principalmente sul rispetto reciproco tra le persone sul posto di lavoro, indipendentemente dai ruoli e dalle diversità individuali.

Il Comitato esprime un forte auspicio affinché tutto il personale, a tutti i livelli, partecipi con attenzione e attivamente alla formazione proposta, al fine di favorire una maggiore consapevolezza sull'importanza di costruire relazioni di collaborazione serene, soprattutto attraverso una comunicazione interpersonale gentile e rispettosa.